

## Infektionsrisiko verringern! Arbeitsschutz in der Corona-Pandemie Informationen für Arbeitnehmervertretungen 2

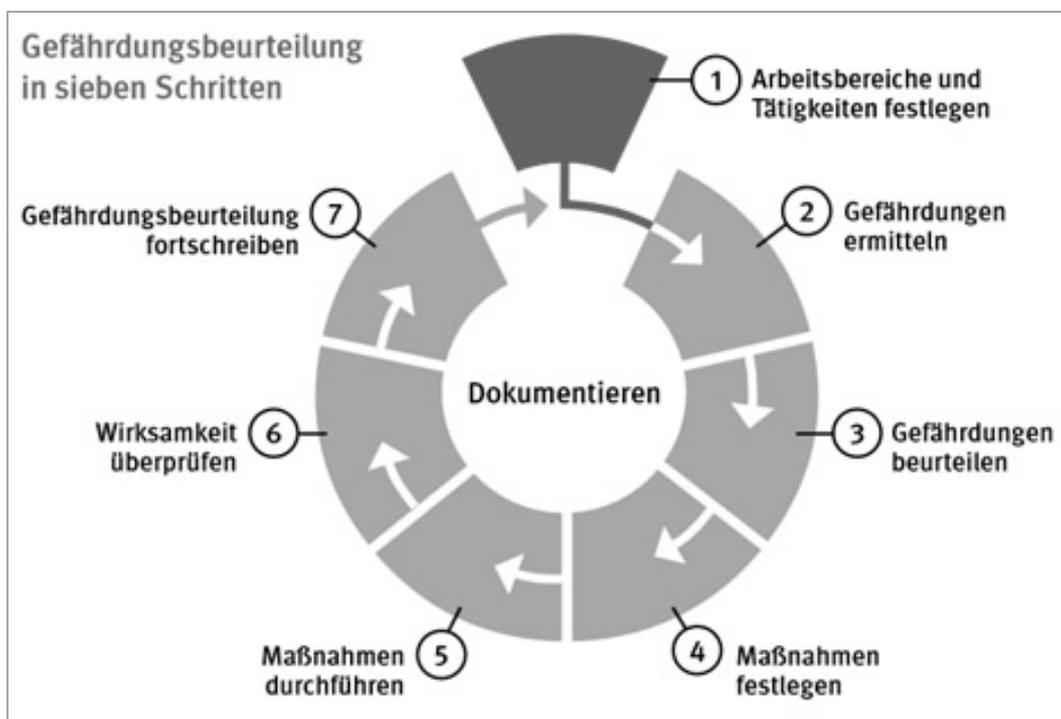
7. Mai 2020

### Arbeitsschutz: Rechtsgrundlagen und Mitbestimmung

#### Verantwortung des Arbeitgebers

Die **Sicherheit** und **Gesundheit** der Beschäftigten zu gewährleisten, liegt in der Verantwortung des **Arbeitgebers**. Seine **Fürsorgepflicht** ist in mehreren Schutzvorschriften konkretisiert. Vor allem von Bedeutung ist dabei das **Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG, Download: <https://bit.ly/3frSEBo> [abgerufen am 07.05. 2020]). Ihm zufolge ist der Arbeitgeber verpflichtet, die mit der Arbeit verbundenen **Gefährdungen** für die Gesundheit der Beschäftigten zu ermitteln und gemäß den **gesetzlichen Präventionsanforderungen** zu beseitigen oder zumindest so weit wie möglich zu verringern (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Hierzu hat er Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu ergreifen und diese erforderlichenfalls an sich ändernde Gegebenheiten anzupassen. Sowohl die **Ermittlung** möglicher Gefährdungen als auch die Ableitung von **Maßnahmen** des Arbeitsschutzes erfolgt dabei im Rahmen der so genannten **Gefährdungsbeurteilung** (§ 5 ArbSchG).

#### Der Kreislauf der Gefährdungsbeurteilung



(Grafik: Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege - BGW)

Ebenfalls relevant sind

- die Verordnung über Arbeitsstätten (**Arbeitsstättenverordnung** - ArbStättV, Download: <https://bit.ly/3ds73vI> [abgerufen am 07.05.2020]),
- die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (**Betriebssicherheitsverordnung** - BetrSichV, Download: <https://bit.ly/2WvrNvw> [abgerufen am 07.05.2020]) und
- das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (**Arbeitssicherheitsgesetz** - ASiG, Download: <https://bit.ly/3fwwUo6> [abgerufen am 07.05.2020])

Gehen Beschäftigte mit biologischen Arbeitsstoffen um, ist die **Biostoffverordnung** (BioStoffV, Download: <https://bit.ly/3baMLoR> [abgerufen am 07.05.2020]) anzuwenden. In diesem Fall müssen Biostoffe wie Viren, Bakterien usw. in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden.

Ebenfalls zu beachten sind die **Vorschriften** und Regelwerke der Unfallversicherungsträger zur **Unfallverhütung** (DGUV, Kurz-Link: <https://bit.ly/2YGIEOH> [abgerufen am 07.05.2020]).

Um die Aufgaben im Rahmen der Corona-Prävention bewerkstelligen zu können, bedarf es einer geeigneten **Organisation** von Zuständigkeiten und **Strukturen** der gemeinsamen Entscheidungsfindung. Ein möglicher Rahmen zur Abstimmung betrieblicher Corona-Strategien ist der **Arbeitsschutzausschuss** (ASA) nach § 11 ASiG. Dort, wo eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit der betrieblichen Arbeitsschutzakteure im ASA noch nicht etabliert ist, ist die Einrichtung eines paritätisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung besetzten „**Krisenstabs**“ eine Alternative. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa), die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt, die Schwerbehindertenvertretung die/der Sicherheitsbeauftragte und sachkundige Beschäftigte sollten beratend mitwirken.

Es sollte darauf geachtet werden, dass die Einfluss- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung angemessen zur Geltung kommen. Die Ausgestaltung der Arbeitsschutzorganisation obliegt ebenfalls der **Mitbestimmung**.

## Auszug aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

### § 3 Grundpflicht des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

#### **§ 4 Allgemeine Grundsätze**

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

#### **§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

#### **§ 6 Dokumentation**

(1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten.

## § 12 Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.



(Grafik: Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft - BG BAU)

## Mitbestimmungsmöglichkeiten wahrnehmen

Dem **Betriebsrat** steht nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG ein erzwingbares **Mitbestimmungsrecht** im Bereich von **Sicherheit** und **Gesundheit** bei der Arbeit zu, wenn gesetzliche Vorschriften Handlungsspielräume für die betriebliche Umsetzung ermöglichen. Ausgehend von den allgemeinen Schutzziele des § 3 ArbSchG hat er folglich auch bei der Ausgestaltung von kollektiven Maßnahmen mitzubestimmen, die dem Infektionsrisiko entgegenwirken sollen. Er hat hier sogar ein **Initiativrecht**, d. h. er kann den Erlass betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen zur Corona-Prävention verlangen und auf deren Umsetzung hinwirken. Wo möglich, sollte dies im Rahmen einer **Betriebsvereinbarung** geschehen.

Unter Bezug auf § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG stellt das **Bundesarbeitsgericht** (BAG) klar, dass die Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht allein im Ermessen des Arbeitgebers liegt, sondern dass die Interessenvertretung bei der Festlegung der betrieblichen Regelungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzrechts mitzubestimmen hat. Gemäß BAG setzt das Mitbestimmungsrecht ein, wenn eine gesetzliche **Handlungspflicht objektiv** besteht. Dies betrifft auch die Gefährdungsbeurteilung. Mitbestimmung entsteht

nicht nur und nicht erst dann, wenn **Maßnahmen** umgesetzt werden sollen, sondern auch bereits das **Konzept** der Beurteilung selbst ist zu beschließen, d. h. es müssen auch inhaltliche und organisatorische Aspekte der Durchführung der Beurteilung berücksichtigt werden.

Für die **Personalräte** ist die Mitbestimmung nach der derzeitigen Rechtsprechung nicht in gleicher Weise umfassend: Das **Bundesverwaltungsgericht** (BVerwG) entschied im Jahr 2002, dass die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung als solche nicht mitbestimmungspflichtig ist. Auch in einem Urteil aus dem Jahr 2012 hält das Gericht an dieser Auffassung fest. Allerdings weist das BVerwG darauf hin, dass der Personalrat die **Zustimmung zu Maßnahmen** des Gesundheitsschutzes verweigern kann, wenn er eine zuvor durchgeführte Gefährdungsbeurteilung aufgrund von Mängeln als unzureichend ansieht. Der Personalrat hat also durchaus Handlungsmöglichkeiten, um Einwände gegen das **Verfahren** der Beurteilung geltend zu machen. Darüber hinaus hat er – im konkreten Fall nach § 70 Abs.1 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) – ein **Initiativrecht**, wenn nach der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung keine Maßnahmen getroffen werden. Wird der Initiativantrag des Personalrats durch die Dienststellenleitung abgelehnt, besteht die Möglichkeit des Stufen- bzw. Einigungsstellenverfahrens.

Gemäß dem **Saarländischen Personalvertretungsgesetz** (SPersVG) hat der Personalrat **Mitbestimmungsrechte** bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und von sonstigen Gesundheitsschädigungen (§ 78 Abs. 1 Nr. 8 SPersVG). Zudem ist er nach § 82 SPersVG am Arbeitsschutz zu beteiligen. Unter Nutzung des **Initiativrechts** des Personalrates können Maßnahmen zur Prävention und Bewältigung psychischer Belastung vorgebracht und gegebenenfalls nach § 73 SPersVG auch über ein Einigungsstellenverfahren durchgesetzt werden.

Um ihre gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen zu können, muss die Arbeitnehmervertretung „**rechtzeitig**“ und „**umfassend**“ vom Arbeitgeber bzw. der Dienststellenleitung über die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung **informiert** werden (§ 80 Abs. 2 BetrVG; § 68 Abs. 2 BPersVG; § 69 Abs. 3 SPersVG). „Rechtzeitig“ bedeutet dabei vor Beginn der Durchführung, so dass die Interessenvertretung die Möglichkeit hat, inhaltlich Einfluss zu nehmen. „Umfassend“ bedeutet unter Vorlage aller erforderlichen Unterlagen. Die Arbeitnehmervertretung ist so zu informieren, dass sie über den gleichen Wissensstand verfügt wie der Arbeitgeber.

Die Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der **Mitarbeitervertretungen** in kirchlichen Einrichtungen sind in der Mitarbeitervertretungsverordnung (MAVO) bzw. im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) geregelt. Die Mitarbeitervertretung ist beim Arbeits- und Gesundheitsschutz den Betriebs- und Personalräten **gleichgestellt**, da das Arbeitsschutzgesetz für alle Betriebe und Dienststellen gilt.

Grundlegend für die Mitwirkung bei der Umsetzung des Arbeitsschutzrechts in **katholischen Einrichtungen** ist § 26 Abs.3 Nr. 7 **MAVO**. Er schreibt vor, dass zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung gehört, „sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und der Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen“. Laut § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO hat die Mitarbeitervertretung – soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet – mitzubestimmen bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen. Die **Mitbestimmung** bezieht sich auf alle Maßnahmen, die im Rahmen von zwingenden gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften und Unfallverhütungsbestimmungen vom Arbeitgeber zu treffen sind. Hierzu zählt die Gefähr-

dungsbeurteilung als Instrument des Arbeitsschutzes, ihre Durchführung, die Bewertung der ermittelten Ergebnisse und die darauf folgende Veränderung von Technik, Arbeitsorganisation und Personaleinsatz. Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der Mitarbeitervertretung auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen vorzulegen (§ 26 Abs. 2 MAVO).

Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung in der **evangelischen Kirche** und Diakonie finden sich im MVG der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Nach § 40 **MVG-EKD** hat die Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten **Mitbestimmungsrechte**. Dies schließt unter anderem sowohl die Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und -ärztinnen sowie von Fachkräften für Arbeitssicherheit ein (§ 40 Buchst. a MVG) als auch Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren (§ 40 Buchst. b MVG). Zu diesen Maßnahmen zählt die Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz.

Bei der Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungsrechte ist die Arbeitnehmervertretung nicht auf sich allein gestellt. **Fachkundige Unterstützung**, etwa bei der Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung oder in arbeitshygienischen Fragen, aber auch beim Infektionsschutz, haben insbesondere die **Fachkräfte für Arbeitssicherheit** (Sifa) und die **Betriebsärztinnen und -ärzte** zu leisten. Ihre Aufgabe ist es gemäß § 9 Absatz 1 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), den Betriebsrat auf sein Verlangen hin in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu **beraten**. Auch die **Schwerbehindertenvertretung** (SBV) ist bei der Erarbeitung notwendiger Schutzmaßnahmen ein wichtiger Partner mit zusätzlichen Beteiligungsrechten gemäß §§ 167, 178 SGB IX. Weitere Unterstützung leisten **Sicherheitsbeauftragte** in ihrer Multiplikatorenrolle für den Arbeitsschutz im Betrieb (§ 20 DGUV Vorschrift 1).

Wichtiger Ansprechpartner für die betrieblichen Arbeitsschutzakteure ist außerdem die zuständige **Berufsgenossenschaft** (BG). Betriebsräte haben das Recht, sich direkt an die für ihren Betrieb zuständige BG zu wenden und fachliche Beratung einzufordern.

### **Ausgewählte Rechtsprechung zur Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung**

- **Bundesarbeitsgericht 2004** (Beschluss vom 8. Juni 2004 – 1 ABR 4/03): Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zu. Zuständig ist der örtliche Betriebsrat, selbst wenn die Arbeitsplätze nach konzern- oder unternehmenseinheitlichen Standards eingerichtet sind. Eine betriebliche Einigungsstelle, die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung erstellen soll, muss eine eigene Entscheidung in den zu regelnden Angelegenheiten treffen und darf dies nicht der einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber überlassen.
- **Bundesarbeitsgericht 2008** (Urteil vom 12. August 2008 – 9 AZR 1117/06): Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG in Verbindung mit § 618 Abs. 1 BGB Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung. § 5 Abs. 1 ArbSchG räumt dem Arbeitgeber bei dieser Beurteilung einen Spielraum ein. Der Betriebsrat hat bei dessen Ausfüllung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Der einzelne Arbeitnehmer bzw. die einzelne Arbeitnehmerin kann deshalb nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten von ihm bzw. ihr vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird.

- **Bundesarbeitsgericht 2009** (Beschluss vom 18. August 2009 – 1 ABR 43/08): Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber diese aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielräume verbleiben. Dadurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine möglichst wirksame Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden. Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, wenn der Arbeitgeber nach § 13 Abs. 2 ArbSchG externe Personen oder Stellen mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen oder Unterweisungen beauftragt. Dem Betriebsrat ist es jedoch unbenommen, im Rahmen seiner Mitbestimmung dafür zu sorgen, dass in einer Betriebsvereinbarung generalisierende Regelungen darüber getroffen werden, welche Qualifikationen und Kenntnisse die mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen und der Unterweisungen befassten Personen besitzen müssen.
- **Bundesarbeitsgericht 2014** (Beschluss vom 30. September 2014 – 1 ABR 106/12): Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. § 5 ArbSchG ist eine Rahmenvorschrift über den Gesundheitsschutz, die dem Arbeitgeber Handlungsspielräume bei der Umsetzung lässt, etwa bei den Festlegungen, welche Arbeitsplätze mit welchen Methoden auf welche Gefahrenursachen hin in welchem Zeitablauf untersucht werden sollen.
- **Bundesarbeitsgericht 2017** (Beschluss vom 28. März 2017 – 1 ABR 25/15): Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG knüpft bei § 3 Abs. 1 ArbSchG an das Vorliegen von Gefährdungen an, die entweder feststehen oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festzustellen sind. Sobald eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden ist, kann der Betriebsrat in jedem Fall über die genaue Ausgestaltung und die konkreten dort festgestellten Abhilfemaßnahmen mitbestimmen.
- **Bundesverwaltungsgericht 2002** (Beschluss vom 14. Oktober 2002 – 6 P 7.01): Eine zu Arbeitsschutzzwecken durchgeführte Befragung der Beschäftigten durch den Dienststellenleiter unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG. Eine derartige Befragung der Beschäftigten ist keine Maßnahme im Sinne von § 69 Abs. 1 und § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG. Eine Maßnahme im Sinne des Personalvertretungsrechts muss auf eine Veränderung des bestehenden Zustandes abzielen. Nach Durchführung der Maßnahme müssen das Beschäftigungsverhältnis oder die Arbeitsbedingungen eine Änderung erfahren haben. Lediglich der Vorbereitung einer Maßnahme dienende Handlungen der Dienststelle sind, wenn sie nicht bereits eine beabsichtigte Maßnahme vorwegnehmen oder unmittelbar festlegen, keine Maßnahmen.
- **Bundesverwaltungsgericht 2012** (Beschluss vom 5. März 2012 – 6 PB 25.11): Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ist keine Maßnahme, die der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG unterfällt. Die im Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 14. Oktober 2002 getroffene Aussage war nicht auf die Befragung der Beschäftigten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG

beschränkt, deren Mitbestimmungspflichtigkeit damals Streitgegenstand war. Sie erfasste der Sache nach die Gefährdungsbeurteilung insgesamt, welche durch die Befragung eingeleitet wurde. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass bei fehlender Mitbestimmungspflichtigkeit der Gefährdungsanalyse die Mitbestimmung des Personalrats bei der Verhütung von Gesundheitsbeeinträchtigungen keineswegs leerläuft. Der Personalrat kann die Zustimmung zu Maßnahmen des Gesundheitsschutzes mit der Begründung verweigern, diese seien wegen Mängeln einer zuvor durchgeführten Gefährdungsbeurteilung unzureichend. Hat der Dienststellenleiter nach durchgeführter Gefährdungsbeurteilung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes überhaupt abgesehen, so kann der Personalrat im Wege des Initiativrechts nach § 70 Abs. 1 Satz 1 BPersVG beantragen, Maßnahmen zu ergreifen, die nach Maßgabe einer mangelfreien Gefährdungsanalyse zu treffen sind.

- **Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland 2007** (Beschluss vom 9. Juli 2007 – KGH.EKD II-0124/N24-07): Die Gefährdungsanalyse (Gefährdungsbeurteilung) gemäß § 5 ArbSchG (Ermittlung der Gefährdungen und Beurteilung der Risiken) unterliegt der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung nach § 40 Buchst. b MVG-EKD. Das Mitbestimmungsrecht besteht nicht nur bei der Festlegung, auf welche Weise (mit welchen Methoden) die Gefährdungsanalyse zu erstellen ist, sondern auch bei der Frage, wer mit der Erstellung dieser Analyse beauftragt wird (Auswahl einer externen Person/Firma oder von Personen aus dem Kreise der Beschäftigten/ Bediensteten der Dienststelle).
- **Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen 2016** (KArbG Augsburg, Beschluss vom 18. August 2016 – 1 MV 10/16): Die Regelungen zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG sind nicht abschließend gesetzlich geregelt, sondern es handelt sich um ausfüllungsbedürftige Rahmenregelungen, für die eine betriebliche und individuelle Konkretisierung zu erfolgen hat. Es handelt sich um ein Maßnahmenbündel, das durchzuführen ist, und deshalb liegt eine abschließende normative Regelung insoweit gerade nicht vor. Vielmehr ist der gesetzliche Rahmen auf der betrieblichen Ebene durch den Arbeitgeber auszufüllen und umzusetzen. Dabei steht der Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht zu.

---

Stand: 7. Mai 2020, Redaktion: Ronald Westheide

Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST) - Beratungszentrum der Arbeitskammer des Saarlandes und des Deutschen Gewerkschaftsbundes für Arbeitnehmervertretungen (E-Mail: [best@best-saarland.de](mailto:best@best-saarland.de)).

[best-saarland.de](http://best-saarland.de) | [facebook.com/bestevsaarland](https://www.facebook.com/bestevsaarland)

BEST arbeitet zusammen mit dem Referat für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitskammer des Saarlandes (E-Mail: [gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de](mailto:gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de)).

[arbeitskammer.de/themenportale/gute-arbeit](http://arbeitskammer.de/themenportale/gute-arbeit) | [facebook.com/arbeitskammersaarland](https://www.facebook.com/arbeitskammersaarland)

Diese Handreichung wurde erarbeitet im Rahmen des Projekts „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“. Dies ist ein Gemeinschaftsprojekt der saarländischen Landesregierung und der Arbeitskammer des Saarlandes. Es wird gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr (E-Mail: [abteilung.c@wirtschaft.saarland.de](mailto:abteilung.c@wirtschaft.saarland.de)).

[saarland.de/ministerium\\_wirtschaft\\_arbeit\\_energie\\_verkehr.htm](http://saarland.de/ministerium_wirtschaft_arbeit_energie_verkehr.htm)