



Einschätzung der mitbestimmungsrechtlichen Konsequenzen der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. August 2019 (Az.: 1 ABR 6/18) durch den Bereich Mitbestimmung der ver.di- Bundesverwaltung

Das BAG hatte in der o. g. Entscheidung über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs zur Regelung der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zu entscheiden.

Die Tatsache, dass der Spruch, dem ein achtjähriges Einigungsstellenverfahren vorausging, formell unwirksam war, da der Vorsitzende der Einigungsstelle Erfordernisse der korrekten Zustellung missachtet hatte, ist materiell mitbestimmungsrechtlich nicht relevant und soll daher an dieser Stelle nicht weiter dargestellt werden.

Das BAG hat in der o. g. Entscheidung im Ergebnis die materielle Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs festgestellt (ab Rn. 22 des Beschlusses), wobei die teilweise schwer verständlichen Ausführungen der Entscheidung offenbar für Verunsicherungen bei Betriebsräten gesorgt hatten.

Die Einigungsstelle habe ihren Regelungsauftrag einerseits teilweise überschritten, andererseits teilweise mangels hinreichender Konkretisierung nicht erfüllt. Damit habe die Einigungsstelle auf der einen Seite die Grenzen, auf der anderen Seite die Reichweite des Mitbestimmungsrechts gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 5 ArbSchG verkannt, so die zentralen Argumente der Entscheidung.

Reichweite der Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilungen

Das Ergebnis vorweggenommen: Eine massive Einschränkung der Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hinsichtlich der Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung lässt sich nach unserer Auffassung der Entscheidung nicht entnehmen, auch wenn der erste Senat teilweise seine bisherige Rechtsprechung (Beschl. V. 08. 06. 2004, 1 ABR 4/03) aufgegeben hat:

Grundsätzlich bleibt es dabei, dass der Betriebsrat bei Regelungen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 1 bis 3 ArbSchG vollumfänglich mitzubestimmen hat hinsichtlich:

- der Methoden der Gefährdungsbeurteilung (Rn. 55 des Beschl.),
- der Beurteilung der Gleichartigkeit der Arbeitsbedingungen i. S. v. § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG (Rn. 47 des Beschl.),
- der Feststellung, welche thematisch einschlägigen Schutzstandards Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind,
- der Frage, in welchen zeitlichen Abständen Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen sind (Rn. 63 des Beschl.),
- der Konkretisierung, inwieweit Mitarbeiter*innen bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützend tätig sein sollen
- und schließlich der Details im Bezug auf die Dokumentation der Ergebnisse gem. § 6 ArbSchG.



Hinsichtlich der Wirksamkeitsvoraussetzungen an eine Betriebsvereinbarung bezüglich der Methoden der Gefährdungsbeurteilung angeht, bleibt das BAG bei seiner Linie, hohe Anforderungen an die Konkretisierung zu stellen. Dies zeigt die Entscheidung u. A. am Beispiel psychischer Gefährdungen auf (Rn. 60 d. Beschl.): Es seien im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen konkrete Vorgaben erforderlich, wie die ermittelten psychischen Gefährdungen einer sog. „Risikomatrix“ (Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß) zuzuordnen seien.

In diesem Zusammenhang festigt das BAG seine langjährige Rechtsprechung. Dies ist durchaus zu begrüßen.

Grenzen der Mitbestimmung bezüglich Gefährdungsbeurteilungen

Allerdings hat das BAG entschieden, dass die Mitbestimmung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sich nicht auf die Frage erstreckt, welche konkreten Schutzmaßnahmen in Betracht kommen können (Rn. 33 des Beschl.) und auf welche konkreten Gefährdungen sich die Gefährdungsbeurteilung zu erstrecken habe (Rn. 55 des Beschl.). Zweifelsohne bestünde ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Methode der Gefährdungsbeurteilung, diese müsse und dürfe aber nicht konkret „gefährdungsbezogen“ sein (Rn. 55 des Beschl.). Dies liefe dem Schutzzweck des § 5 Abs. 1 und Abs. 3 ArbSchG zuwider, wonach sich die Gefährdungsbeurteilung auf alle denkbaren Gefahren zu erstrecken habe. Die arbeitgeberseitige Handlungspflicht bezogen auf konkrete Maßnahmen ergebe sich aus § 3 ArbSchG, nicht jedoch aus § 5 ArbSchG

Auch eine nähere Beschreibung der Arbeitsbedingungen sei nicht vom Mitbestimmungsrecht zur Regelung von Gefährdungsbeurteilungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 i. V. m. § 5 ArbSchG umfasst, ebensowenig der Gefährdungsbeurteilung vorausgehende Regelungen zur Wirksamkeitskontrolle (Rn. 23 d. Beschl.).

In diesen Punkten – aber auch nur in diesen – ist der erste Senat des BAG von seiner bisherigen Rechtsprechung (Beschl. v. 08.06.2004, Az.: 1 ABR 4/03) abgewichen. In der genannten Entscheidung hatte das BAG entschieden, die Einigungsstelle habe bei der Regelung von Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG auch darüber zu befinden, worin mögliche Gefährdungen oder Belastungsfaktoren bei der Arbeit bestehen könnten und auf welchen Ursachen diese beruhen könnten. (Auf diese Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung weist der erste Senat in der hier besprochenen Entscheidung ausdrücklich hin, Rn. 56 des Beschl.).

Gleichwohl bekräftigt die hier besprochene Entscheidung die Reichweite des Mitbestimmungsrechts in Bezug auf die durchzuführenden Schutzmaßnahmen gem. § 3 Abs. 1 ArbSchG:

Komme die durchgeführte Gefährdungsbeurteilung zu dem Ergebnis, dass unterschiedliche Schutzmaßnahmen zur Beseitigung bzw. zur Reduzierung von Gefährdungen in Betracht kommen, habe der Betriebsrat uneingeschränkt ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Auswahl und der konkreten Durchführung der Schutzmaßnahme(n) (Rn. 37 d. Beschl.). Dies sei dann aber keine Frage der Regelung zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, sondern der Konkretisierung der Handlungspflicht des Arbeitgebers gem. § 3 ArbSchG (also vereinfacht formuliert, „der zweite Schritt“).



Ergebnis

Im Ergebnis trennt das BAG mit seiner Entscheidung nunmehr deutlicher als in seiner bisherigen Rechtsprechung zwischen der Reichweite des Mitbestimmungsrechts bezüglich der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) und des Mitbestimmungsrechts gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 3 ArbSchG.

Vereinfacht ausgedrückt wird die Mitbestimmung beim Arbeitsschutz kaum spürbar eingeschränkt werden, sie findet nur auf verschiedenen, aufeinanderfolgenden Stufen statt: Das Mitbestimmungsrecht im Zusammenhang mit konkreten Maßnahmen bleibt uneingeschränkt bestehen, entfaltet seine Wirksamkeit allerdings nicht vor, sondern nach dem jeweiligen Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.

Das uneingeschränkte Initiativrecht des Betriebsrates für Maßnahmen gem. § 3 ArbSchG (vgl. Fitting u. A., BetrVG, 28. Aufl., § 87 Rn. 287) ist durch die hier besprochene Entscheidung im Übrigen in keiner Weise eingeschränkt oder auch nur in Zweifel gezogen worden.

Die Argumentation des BAG, Betriebsvereinbarungen zur Gefährdungsbeurteilung, die sich auf konkrete Gefährdungspotentiale erstrecken, nähmen denklösig das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung vorweg, erscheint nachvollziehbar.