M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

BEWÄHRTE 20 JAHRE QUALITÄT

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

SONDERAUSGABE:

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Lernen Sie die wichtigsten Bausteine und Grundstrukturen kennen



GEFAHR UND GEFÄHRDUNG

Nur wer als MAV die Begriffe entwirren kann und die Beteiligungsrechte kennt, kann Letztere auch erfolgreich wahrnehmen

SONDERAUSGABE OKTOBER 2026

AD UVA



Dr. Michael Tillmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht & Autor

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Da ist es nicht ganz einfach, immer auf dem Laufenden zu bleiben und durchzublicken. Ich bereite in den Sonderausgaben immer jeweils ein Thema aktuell und leicht zugänglich für Sie auf, damit Sie den Durchblick behalten.

Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

Jurist*innen sind schon manchmal komisch. Hätten Sie gedacht, dass es einen relevanten Unterschied zwischen Gefahr und Gefährdung gibt? Im Bereich des Arbeitsschutzes unterscheiden Jurist*innen tatsächlich zwischen diesen beiden Begriffen. Welche Unterscheidung das ist, erfahren Sie in dieser Sonderausgabe auf Seite 3.

Aber lohnt es sich denn überhaupt, sich mit so merkwürdigen Begriffsdefinitionen herumzuschlagen?

Die Antwort ist ein eindeutiges Ja! Denn es geht schließlich um die Gesundheit der gesamten Belegschaft. Geschützt wird also eines der wichtigsten Güter. Auch wenn der Arbeitsplatz sicherlich schon ein wichtiges Gut ist, steht die Gesundheit definitiv noch darüber.

Die vorliegende Sonderausgabe zeigt Ihnen die verschiedenen Instrumente auf, mit denen Sie die Gesundheit Ihrer Kolleg*innen und natürlich auch Ihre eigene schützen können.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Ihr



Michael Tillmann, Chefredakteur

Inhalt

GRUNDWISSEN

Auf diesen 5 Grundbausteinen beruht der Arbeits- und Gesundheitsschutz – wie auf einer Schutzmauer ..... 3+4

AUFBAUWISSEN

„Die Menge macht das Gift." – Auch die Arbeitszeit ist eine Frage der Gesundheit 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Beteiligung: Beim Arbeitsschutz haben Sie als MAV starke Rechte ..... 6+7

AUFBAUWISSEN

Gefährdungsbeurteilung: In 7 Schritten zur Einschätzung der Gefährdung ..... 8+9

Organisation: So wird Gesundheitsschutz professionell gemanagt..... 10

WICHTIGE URTEILE

BAG zum Schutz der MAV-Rechte: Dienstgeber*in darf Ihre Beteiligungsrechte nicht unterlaufen 11

BAG zum Umfang der MAV-Rechte: Handlungsspielraum führt zur Mitbestimmung 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Wissen vertiefen: So finden Sie weiterführende Informationen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz 12

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor:** Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: vegefox.com; S. 8: Matawut – AdobeStock; S. 3, 4, 5 und 9: ADIUVA-Redaktion (KI-unterstützt) | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Arbeits- und Gesundheitsschutz" liegt der Ausgabe 18 | OKTOBER 2026 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten" bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

© 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165

E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Grundbausteine | Lesezeit 7 Minuten

Auf diesen 5 Grundbausteinen beruht der Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Gesetzgeber hat den Arbeits- und Gesundheitsschutz leider nicht ganz übersichtlich gestaltet. Die einschlägigen Vorschriften hat er auf mehrere Gesetze und sonstige Rechtsnormen verteilt. Aber das ist im Arbeitsrecht ja nichts Neues. Damit Sie bei all den Gesetzen und Vorschriften dennoch einen Überblick gewinnen, erfahren Sie nachfolgend zunächst einmal, wie die Grundstruktur des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aussieht und welche wichtigen Grundbausteine es in diesem Bereich gibt.

Diverse Bausteine – eine Schutzmauer

Arbeitsplätze sind natürlich wichtig. Aber der schönste Arbeitsplatz nützt am Ende nichts, wenn er die Gesundheit ruiniert. Der Schutz der Gesundheit muss daher auch am Arbeitsplatz höchste Priorität haben.

Das sieht auch der Gesetzgeber so. Deshalb hat er in den letzten Jahrzehnten immer mehr und immer detailliertere Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erlassen, die sich zusammen gleichsam zu einer Schutzmauer aus verschiedenen Bausteinen fügen.

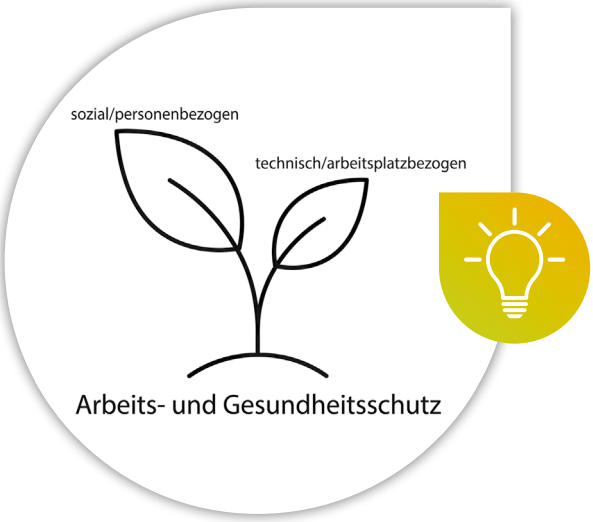
So überblicken Sie die Grundstruktur des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist nicht in einem einzigen Gesetz enthalten, sondern verteilt sich auf zahlreiche Gesetze und Vorschriften, wie z. B.:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- diverse Verordnungen, z. B. Arbeitsstättenverordnung
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. MAVO und MVG-EKD

All diese Gesetze und Vorschriften kann man zunächst einmal grundlegend in 2 Gruppen einteilen:

1. **sozialer Arbeits- und Gesundheitsschutz** – personenbezogen, z. B. MuSchG, Sozialgesetzbuch IX
2. **technischer Arbeits- und Gesundheitsschutz** – arbeitsplatzbezogen, z. B. ArbSchG, ASiG



Das ArbSchG als „Grundgesetz"

Das ArbSchG ist dabei eine Art „Grundgesetz" des gesamten Arbeitsschutzes. Da es mittlerweile zahlreiche Verordnungen im Bereich des Arbeitsschutzes gibt, ist es besonders wichtig, sich nicht verwirren zu lassen und die Grundstruktur nicht aus den Augen zu verlieren.

Daher empfehle ich Ihnen, sich bei der Prüfung eines Falls im Zweifel immer zunächst am ArbSchG zu orientieren und sich von da gegebenenfalls zu den weiteren spezielleren Vorschriften „vorzuarbeiten".

Das sind die 5 wichtigsten Bausteine

Das ArbSchG ist wie erwähnt so etwas wie das „Grundgesetz des Arbeitsschutzes" – jedenfalls des technischen Arbeitsschutzes. Es enthält die grundlegenden Bausteine des Arbeitsschutzes.

Das Wort „Baustein" dürfen Sie sich dabei ruhig ganz bildlich vorstellen: Wie in einem Mauerwerk bauen die Bausteine sozusagen aufeinander auf.

Baustein 1: Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung stellt den zentralen Baustein dar – sozusagen das Fundament. Die Gefährdungsbeurteilung muss nämlich vernünftigerweise immer am Anfang der Schutzmaßnahmen stehen.

Der Grund ist einleuchtend: Bevor man Maßnahmen ergreift und eine Organisation zu deren Durchführung einrichtet, sollte man zunächst einmal wissen, welche Maßnahmen zielführend sind. Dafür wiederum bedarf es einer vorherigen Analyse der Gefährdungssituation – eben einer Gefährdungsbeurteilung.

Es gilt hier immer der Grundsatz: **„Erst analysieren, dann handeln."**

Baustein 2: Planung und Durchführung erforderlicher Maßnahmen

Auch wenn Erkenntnis als erster Schritt notwendig und wichtig ist, darf die Dienststellenleitung bei der Gefahrenbekämpfung in diesem Stadium natürlich nicht stehen bleiben. Vielmehr müssen aus der Erkenntnis auch Konsequenzen folgen.

Der*Die Dienstgeber*in muss also vom Erkennen zum Handeln übergehen. Diese Pflicht hat der Gesetzgeber in § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) festgehalten.

Danach ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Außerdem ist in der Vorschrift festgehalten, dass die Dienststellenleitung die Maßnahmen immer wieder auf ihre Wirksamkeit überprüfen und gegebenenfalls anpassen muss.

WICHTIGER HINWEIS

Der Unterschied zwischen Gefahr und Gefährdung

Gefahr und Gefährdung haben – jedenfalls aus juristischer Sicht – unterschiedliche Bedeutungen.

- **Eine Gefahr ist gegeben, wenn der Eintritt eines Schadens wahrscheinlich ist.**
- **Eine Gefährdung liegt dagegen bereits vor, wenn der Eintritt eines Schadens zumindest möglich ist.**

Die Schwelle für eine Gefährdung ist also deutlich niedriger als die für eine Gefahr. Das wiederum bedeutet für die Gefährdungsbeurteilung, dass sie einen sehr ausgiebigen Blick auf alle möglichen auch potenziellen Gefahrenquellen zu werfen hat und sich nicht auf naheliegende, konkrete Gefahren beschränken darf.

Baustein 3: Eine geeignete Organisation schaffen

Maßnahmen gelingen grundsätzlich umso besser und sind weniger ein „Zufallsprodukt", je hochwertiger der organisatorische Hintergrund ist. Daher hat der Gesetzgeber in § 3 Abs. 2 ArbSchG vorgesehen, dass die Dienststellenleitung zur Planung und Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes eine geeignete Organisation auf die Beine zu stellen hat.

Baustein 4: Unterweisung

Gefahren kann man am besten und wirkungsvollsten begegnen, wenn man sie kennt. Man kann es auch noch etwas weiter zuspitzen: Einer Gefahr, die man nicht kennt, kann man im Grunde gar nicht begegnen.

Daher ist die Unterweisung der Mitarbeitenden sehr wichtig. Am besten ist es dabei, wenn diese Unterweisung nicht im Stil einer „Belehrung von oben herab" stattfindet, sondern den Mitarbeitenden vor allem klargemacht wird, dass es um ihre Sicherheit geht und die Unterweisung daher absolut und vor allem in ihrem Interesse liegt. Klassische „Belehrungen" hingegen erzeugen oft eine Abwehrhaltung – die natürlich völlig kontraproduktiv ist.

Nach § 12 ArbSchG hat die Dienststellenleitung die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterrichten.

WICHTIGER HINWEIS

Entscheidend ist der Bezug zum konkreten Arbeitsplatz.

Es geht auch nicht darum, die Mitarbeitenden mit generellen Schulungen oder allgemeinen Anweisungen, Handbüchern oder Informationsbroschüren „zuzuschütten", sondern sie ganz gezielt auf die spezifischen Gefahren am konkreten Arbeitsplatz hinzuweisen.

Ihre Kolleg*innen sollen am besten so gut eingewiesen werden, dass sie die Gefahren selbst erkennen und die Schutzregeln aus voller Überzeugung nachvollziehen können.

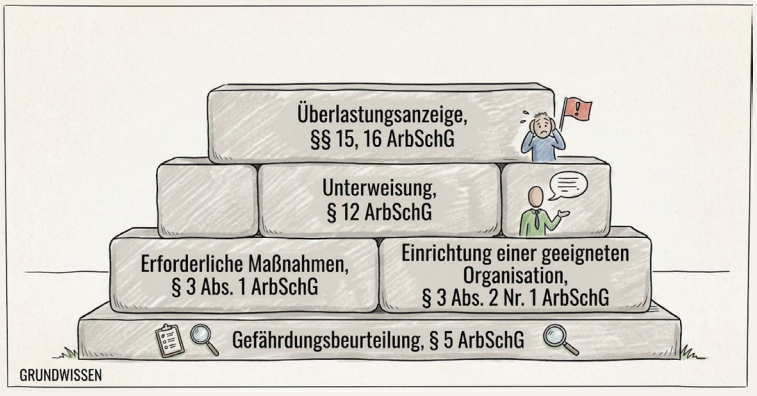
Baustein 5: Überlastungsanzeige

Weil die Wirksamkeit der Gefahrenabwehr entscheidend davon abhängt, wie sehr jede*r einzelne Mitarbeiter*in „ein Auge" für die Gefahren hat, ist Kommunikation in beiden Richtungen wichtig:

Es geht nicht nur darum, dass der*die Mitarbeitende im Rahmen der Unterweisung die Information empfängt, sondern dass er*sie bei Bedarf auch umgekehrt wichtige Informationen der Dienststellenleitung zukommen lässt.

Daher hat der Gesetzgeber in § 16 ArbSchG ausdrücklich festgeschrieben, dass Mitarbeitende eine erhebliche unmittelbare Gefahr unverzüglich zu melden haben, wenn sie diese feststellen. Daraus entnimmt man, dass Mitarbeitende auch insbesondere eine etwaige Überlastung anzuzeigen haben, wenn daraus eine Gefahr resultiert.

Dies kann vor allem im Krankenhaus- und Pflegebereich bei Arbeitsüberlastung, Nichteinhaltung von Pausen und Ruhezeiten oder Unterbesetzung ein wichtiges Thema sein. Es gilt aber auch für alle anderen Gefahren, z. B. durch defekte Maschinen oder unzureichende Einweisung.



Arbeitszeit | Lesezeit 3 Minuten

Auch die Arbeitszeit ist eine Frage der Gesundheit

Der Arzt Paracelsus wusste schon im 16. Jahrhundert: „Die Menge macht das Gift." Arbeit an sich ist nicht gesundheitsschädlich. Im Gegenteil: Arbeit ist sinnstiftend und kann damit auch entscheidend zur psychischen und auch physischen Gesundheit beitragen. Aber ein Zuviel an Arbeit kann der Gesundheit schaden. Daher hat der Gesetzgeber ein Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geschaffen, das die Arbeitszeit begrenzt und dabei auch dem Gesundheitsschutz dienen soll.

Bevor man sich die Regelungen des ArbZG im Einzelnen anschaut und sich damit beschäftigt, ist es zunächst einmal wichtig, das ArbZG richtig in das „Gesamtsystem" der Arbeitszeit im Arbeitsrecht einzuordnen.

Halten Sie sich immer vor Augen, dass das ArbZG immer nur die äußerste Grenze der zulässigen Arbeitszeit bildet. Diese äußerste Grenze kommt nur dann zum Tragen, wenn man nicht bereits vorher an andere Grenzen der Arbeitszeit gestoßen ist.

Konkret geht es dabei um Regelungen in

- den Arbeitsvertragsrichtlinien im kirchlichen Arbeitsrecht (AVR),
- der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO),
- dem Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF),
- der Dienstvereinbarung,
- dem Arbeitsvertrag bzw. Dienstvertrag.

Sie können sich das Ganze auch bildlich wie ein System aus mehreren Rahmen vorstellen:



Dies sind die Höchstgrenzen nach ArbZG

Das ArbZG geht – in der noch aktuellen Fassung – gemäß § 3 ArbZG grundsätzlich von einer maximalen werktäglichen Arbeitszeit von 8 Stunden aus. Da nach dem Gesetz auch der Samstag ein normaler Werktag ist, ergibt sich damit eine maximale Wochenarbeitszeit von 48 Stunden.

Das ArbZG sieht jedoch zahlreiche Möglichkeiten der Flexibilisierung vor. Die grundsätzlich geltenden Maximalzeiten können somit vorübergehend doch überschritten werden.

Vor allem beinhaltet § 7 ArbZG Flexibilisierungsmöglichkeiten im Bereich von Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft. Diese können auf einem Tarifvertrag, einer Dienstvereinbarung oder auf einer sonstigen kirchlichen Regelung wie z. B. den AVR beruhen.

Wichtige Flexibilisierungen betreffen auch die Arbeit an Sonn- und Feiertagen im kirchlichen Bereich nach § 10 Abs. 1 Nr. 6 ArbZG und im Krankenhaus- und Pflege-Bereich nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG.

Machen Sie sich klar, dass das ArbZG immer nur der „äußere Rahmen" des Möglichen ist. Wenn das ArbZG eine Möglichkeit einräumt, von der aber kein Gebrauch gemacht wird durch Tarifvertrag, Dienstvereinbarung oder Arbeitsvertrag, ist die Möglichkeit nicht gegeben.

BEISPIEL

Arbeitsvertrag „schlägt" ArbZG

Die maximale Wochenarbeitszeit gemäß § 3 ArbZG beträgt grundsätzlich 48 Stunden. Im Arbeitsvertrag ist eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden vereinbart.

Folge: Es gilt die arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden. Ohne besondere Rechtsgrundlage ist der Dienstgeber nicht berechtigt, den vollen Rahmen des ArbZG von 48 Wochenstunden auszuschöpfen.

Das sind die zeitlichen Regelungen in KAVO, AVR und BAT-KF

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt nach § 14 KAVO 39 Stunden. Die Vorschrift enthält aber auch zahlreiche Flexibilisierungsmöglichkeiten, vor allem für den liturgischen Dienst, auf der Basis des ArbZG.

In Anlage 5 der AVR Caritas ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit ebenfalls auf 39 Stunden festgelegt. Auch hier finden sich jedoch zahlreiche Flexibilisierungsmöglichkeiten. Diese betreffen vor allem den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Heimen.

Und auch der BAT-KF legt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in § 6 auf 39 Stunden fest. Auch hier gibt es zahlreiche Flexibilisierungsmöglichkeiten. Im Fokus stehen vor allem auch hier Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen.

Ihre Kolleg*innen sollten auch in ihren Dienstvertrag schauen

Letztlich maßgeblich für Ihre Verpflichtungen und die Ihrer Kolleg*innen ist der jeweilige Arbeitsvertrag. Dieser bildet den „innersten Rahmen" bzw. den „Kern" des Arbeitszeitsystems. Das Direktionsrecht der Dienststellenleitung, d. h. hier die Möglichkeit, einen bestimmten Arbeitsumfang anzuordnen, kann immer nur so weit reichen, wie der konkrete Arbeitsvertrag es zulässt.

Deshalb sollte jede*r Mitarbeitende vor allem auch in seinen*ihren Arbeitsvertrag schauen, wenn er*sie wissen möchte, wie viel er*sie arbeiten muss.

Beteiligung der MAV | Lesezeit 7 Minuten

Beim Arbeitsschutz haben Sie als MAV starke Rechte

Beim Arbeits- und Gesundheitsschutz kommen diverse Mitbestimmungsrechte für Sie als MAV in Betracht. So wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz selbst breit gefächert ist, so gibt es auch ein breites Spektrum an möglichen Mitbestimmungsrechten.

Schon im Vorfeld von Maßnahmen der Dienststellenleitung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz haben Sie als MAV ein Beteiligungsrecht. Gemäß § 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO gehört es nämlich zu Ihren allgemeinen Aufgaben als MAV, sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in Ihrer Einrichtung einzusetzen.

In § 35 Abs. 3 Buchstabe g MVG-EKD ist vorgesehen, dass Sie als MAV im Rahmen der allgemeinen Aufgaben Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern sollen.

Daraus folgt ein umfassendes Informationsrecht gegenüber der Dienststellenleitung über geplante oder etwa bereits eingeleitete oder umgesetzte Maßnahmen in den genannten Bereichen. Das Informationsrecht umfasst nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch Arbeitsunfälle von Fremdpersonal (BAG, 12.3.2019, Az. 1 ABR 48/17).

Ihr „Grund-Mitbestimmungsrecht" als MAV

Auch wenn das Informationsrecht nicht zu unterschätzen ist, ist es im Grunde doch nur der Auftakt zu sehr viel stärkeren Beteiligungsrechten für Sie als MAV.

Zunächst gibt es ein „Basis-Mitbestimmungsrecht" bei der Verhütung von Unfällen und beim Gesundheitsschutz im Bereich beider Konfessionen:

- Gemäß **§ 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO** bedürfen Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen Ihrer Zustimmung als MAV.
- Gemäß **§ 40 Buchstabe b MVG-EKD** hat die MAV ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren.

WICHTIG

Mitbestimmung erfordert Gestaltungsspielraum

Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht ist aber stets, dass der Dienststellenleitung überhaupt noch ein Gestaltungsspielraum verbleibt. Wenn sie nach den gesetzlichen Vorgaben oder sonstigen einschlägigen Vorschriften zwingend eine ganz bestimmte Handlung vornehmen muss, fehlt es an einem solchen Gestaltungsspielraum. Dann entfällt automatisch auch das Mitbestimmungsrecht – es gibt schlicht keine Handlungsoptionen, an deren Auswahl die MAV beteiligt werden könnte.

Das „Grund-Mitbestimmungsrecht" kommt primär in Betracht bei:

- Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Einrichtung einer „geeigneten Organisation" zur Planung und Durchführung der Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach § 3 Abs. 2 ArbSchG
- Unterweisung nach § 12 ArbSchG

Mitbestimmungsrechte „im Umfeld" des Arbeitsschutzes

Neben dem schon genannten „Grund-Mitbestimmungsrecht", das den Kern der Beteiligung im Arbeits- und Gesundheitsschutz bildet, gibt es noch einige Beteiligungsrechte, die nicht direkt den Kern des Arbeitsschutzes betreffen, aber doch mehr oder weniger mit dem Thema zu tun haben. Es gibt nämlich ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht in folgenden Fällen im Bereich der MAVO:

- Grundlegende Änderung von Arbeitsmethoden, § 29 Abs. 1 Nr. 14 MAVO
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, § 29 Abs. 1 Nr. 15 MAVO
- Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen, § 29 Abs. 1 Nr. 16 MAVO

Im Bereich des MVG-EKD gibt es sogar ein echtes Mitbestimmungsrecht, bei dem die Dienststellenleitung Ihre Zustimmung als MAV einholen muss, in folgenden Fällen:

- Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung, § 40 Buchstabe g MVG-EKD
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, § 40 Buchstabe h MVG-EKD
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, § 40 Buchstabe i MVG-EKD

So setzen Sie als MAV Ihr Mitbestimmungsrecht um

Gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO kann über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsgefahren eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

Im Bereich der evangelischen Kirche ergibt sich die Zulässigkeit aus § 36 MVG-EKD.

Dienstvereinbarungen kommen insbesondere zu folgenden Themen in Betracht:

- betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Suchtprävention

Die Dienstvereinbarung ist der Königsweg zur Umsetzung des Mitbestimmungsrechts. Der entscheidende Vorteil ist dabei nämlich, dass die Mitarbeitenden sich direkt auf die Dienstvereinbarung berufen können.

Es wäre auch denkbar, dass Sie als MAV sich ohne eine förmliche Dienstvereinbarung mit der Dienststellenleitung z. B. auf bestimmte Abläufe zum BEM einigen. Dann hätten die Mitarbeitenden aber keinen direkten Anspruch gegen die Dienststellenleitung auf Einhaltung der Grundsätze. Vielmehr müssten sie sich diesbezüg-

lich an Sie als MAV wenden, damit Sie gegenüber der Dienststellenleitung die Einhaltung der Grundsätze durchsetzen. Dies wäre also ein deutlich komplizierterer Weg.

Daher ist es eben am besten, eine förmliche Dienstvereinbarung abzuschließen.

Sie können als MAV beim Gesundheitsschutz teilweise auch selbst die Initiative ergreifen

Gemäß § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO haben Sie als MAV beim Festlegen von Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung auch ein Antragsrecht. Sie können als MAV also auch die Initiative ergreifen, wenn Sie meinen, dass das Festlegen solcher Richtlinien sinnvoll wäre, aber die Dienststellenleitung insoweit untätig ist.

Gemäß § 47 Abs. 1 MVG-EKD besteht auch im Bereich der evangelischen Kirche ein Initiativrecht der MAV.

Wichtige Punkte einer Dienstvereinbarung zum BEM

Bei einer Dienstvereinbarung zum BEM sollten Sie besonders an folgende Punkte denken:

- Informationspflicht der Dienststellenleitung über Mitarbeitende, die die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen
- Bildung eines Integrationsteams mit Beteiligung von Dienstgeberseite und Mitarbeiterseite
- Verfahren zur Fortführung und Überwachung des BEM-Prozesses, damit die Sache nicht „im Sande verläuft"

Ihr Einfluss bei Betriebsärzt*innen und Fachkräften

Bekanntlich ist im Leben nicht nur wichtig, welche Vorschriften anzuwenden sind, sondern auch, wer diese Vorschriften umsetzt. Unterschiedliche Menschen haben unterschiedliche Arten, Dinge anzupacken. Oftmals gibt es mehrere Wege – nicht nur zu handeln, sondern auch überaus vorschriftsmäßig zu handeln. Der Gesetzgeber hat daher Ihnen als MAV auch ein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf Personen eingeräumt, die wichtige Schlüsselpositionen im Bereich des Gesundheitsschutzes innehaben.

Gemäß § 40 Buchstabe a MVG-EKD haben Sie als MAV ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzt*innen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit.

Im Bereich der MAVO gibt es keine entsprechende Regelung. Insoweit gelten jedoch die allgemeinen Vorschriften nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) (die im Bereich des MVG-EKD zusätzlich gelten). Gemäß § 9 Abs. 3 ASiG bedarf die Bestellung und Abberufung von Betriebsärzt*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit – und auch die Erweiterung oder Einschränkung von deren Aufgaben – der Zustimmung des Betriebsrats.

Über die Verweisung in § 1 Abs. 4 ArbSchG gilt zudem das Anhörungsrecht bei der Benennung betrieblicher Ersthelfer gemäß § 10 Abs. 2 ArbSchG auch für Sie als MAV.

Auch bei der Arbeitszeit reden Sie als MAV mit

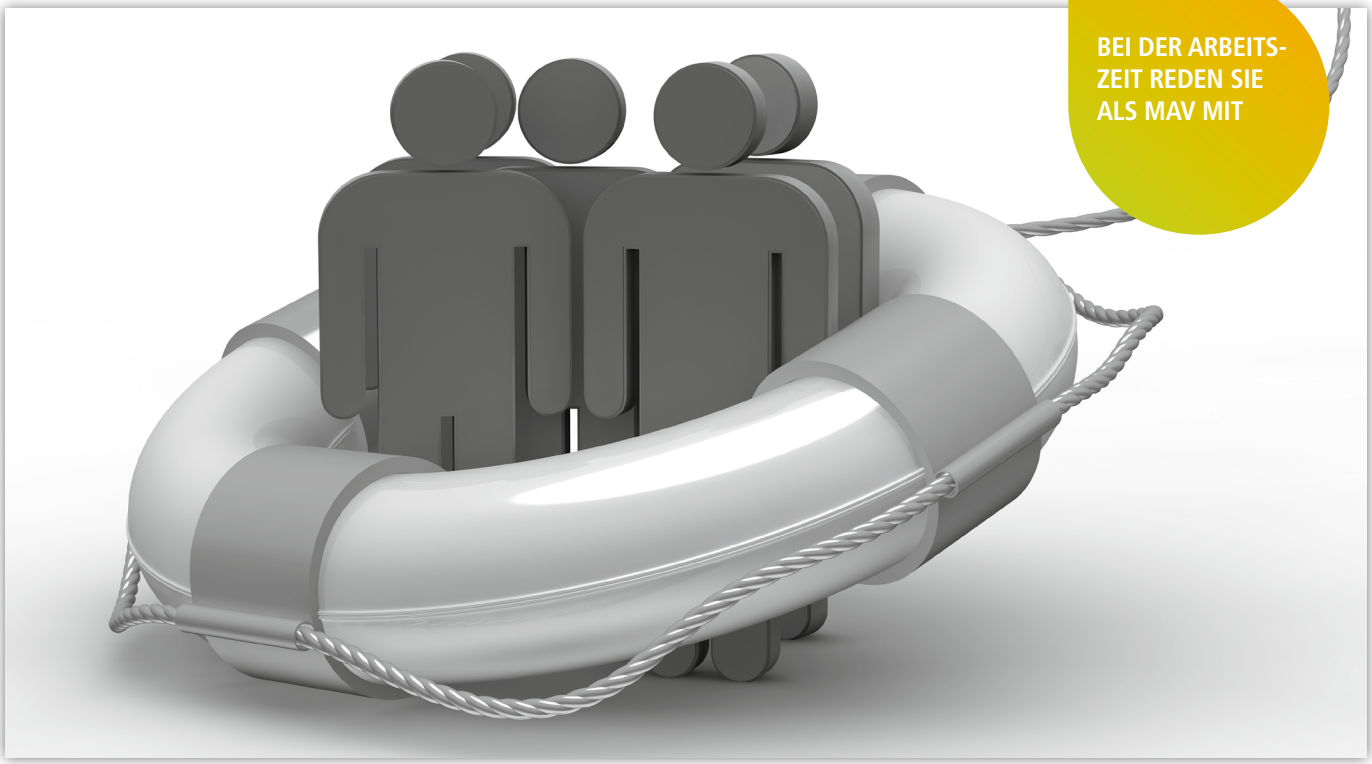
Die Regelungen zur Arbeitszeit dienen ebenfalls – unter anderem – dem Gesundheitsschutz. Zu unterscheiden ist hier allerdings zwischen

- der Dauer der Arbeitszeit und
- der Lage bzw. Verteilung der Arbeitszeit.

Nur in dem letztgenannten Bereich besteht ein Mitbestimmungsrecht für Sie als MAV.

Dieses Mitbestimmungsrecht ergibt sich aus § 40 Buchstabe d MVG-EKD bzw. § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO. Es betrifft vor allem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

Ausnahmsweise besteht auch in der Frage der Dauer der Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht, nämlich wenn es um Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens 10 Stunden geht. In diesem Fall liegt nach der Rechtsprechung eine Einstellung im Sinne der Mitbestimmung vor. Somit werden die entsprechenden Mitbestimmungsrechte, die bei einer Einstellung gelten, ausgelöst.



Gefährdungsbeurteilung | Lesezeit 8 Minuten

In 7 Schritten zur Einschätzung der Gefährdung

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz ist zunächst Sache der Dienststellenleitung und vor allem deren Pflicht – wobei sie sich regelmäßig der Fachkraft für Arbeitssicherheit bedient. Sie als MAV haben aber – wie zuvor gezeigt – hier ein Beteiligungsrecht.

Auf den Spielraum kommt es an

Wie eine Gefährdungsbeurteilung genau durchzuführen ist, hat der Gesetzgeber nicht vorgeschrieben. Genau darin liegt für Sie als MAV eine Chance. Hätte der*die Dienstgeber*in nämlich keinen Gestaltungsspielraum, gäbe es auch kein Mitbestimmungsrecht für Sie. So aber können Sie zum Schutz Ihrer Kolleg*innen Ihren Einfluss als MAV geltend machen.

7 Schritte sind das übliche Schema

Auch wenn es keine genauen Vorschriften zur Gefährdungsbeurteilung gibt und damit der Spielraum zur Mitbestimmung erst eröffnet wird, haben sich doch in der Praxis gewisse Standards etabliert: Es hat sich ein Schema mit 7 Schritten herauskristallisiert. Dieses 7-Schritte-Schema kann und sollte Ihnen zumindest als Leitfaden dienen. So können Sie in der Regel ausschließen, dass Sie wichtige Dinge übersehen.

Dieses Schema beinhaltet die nachfolgenden Schritte:

Schritt 1: Vorbereiten

Aller Anfang ist schwer? Nicht, wenn man die richtigen Fragen stellt, nämlich die folgenden:

- Wer soll die Gefährdungsbeurteilung durchführen?
- Wie kann die gesamte Betriebsorganisation möglichst präzise erfasst werden?
- Wie kann der Betrieb im Hinblick auf die Gefährdungen in sinnvolle Untereinheiten unterteilt werden?

WICHTIGER HINWEIS

Betrachtungseinheiten sollten mit Bedacht gewählt werden

Wichtig ist vor allem die sinnvolle Unterteilung des Betriebs in „Betrachtungseinheiten". Dabei gilt der Grundsatz: Je mehr Gefährdungen bestehen, umso kleiner sollten die „Betrachtungseinheiten" ausfallen.

Hilfreich ist aber auch, gleichartige Tätigkeiten jeweils in einer „Betrachtungseinheit" zusammenzufassen, um doppelte Arbeit zu vermeiden und somit eine effizientere Vorgehensweise zu erreichen. Wichtig ist eine Unterteilung in ortsgebundene und nicht ortsgebundene Arbeitsplätze. Diese sollten Sie natürlich nicht in einer „Betrachtungseinheit" zusammenfassen. Denn hier liegen offensichtlich Arbeitsplätze mit erheblichen Strukturunterschieden vor.

Achten Sie auch auf besonders schutzwürdige Gruppen von Beschäftigten wie z. B. Auszubildende, Jugendliche und Schwangere. Und vergessen Sie nicht, dass bei Arbeitsschutz von Leiharbeitnehmenden nicht nur das Zeitarbeitsunternehmen, bei dem diese angestellt sind, zuständig ist, sondern auch der Entleihende. Wenn also in Ihrer Einrichtung Leiharbeitnehmende tätig sind, denken Sie daran, auch diese zu erfassen.



Schritt 2: Ermitteln

Wenn Sie die Vorbereitung erfolgreich hinter sich gebracht haben, geht es an die eigentliche Ermittlungsarbeit.

Dabei sollen die Gefährdungen ermittelt werden, die typischerweise mit einem bestimmten Arbeitsplatz oder mit einer bestimmten Tätigkeit verbunden sind. Dies können Gefährdungen sein, die zu einem Unfall führen können, oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren.

Gefährdungen können sich insbesondere ergeben durch:

- die Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Belastungen durch gefährliche chemische oder sonstige Stoffe
- die Gestaltung und Wartung von Arbeitsmitteln wie Geräten, Maschinen und Arbeitsstoffen
- die Gestaltung von Arbeitsverfahren
- die Gestaltung der Arbeitsorganisation
- mangelnde Qualifikation oder unzureichende Unterweisung der Beschäftigten
- psychische Belastungen

Bei Maschinen und sonstigen technischen Einrichtungen sollten Sie ganz genau die einzelnen Schritte des Betriebs (Vorbereiten, Einschalten, Überwachen, Warten, Vorgehen bei Notfällen) durchgehen und überprüfen.

Auf jeden Fall sollten soweit möglich Erfahrungen aus der Vergangenheit einbezogen werden. Es gilt die alte Weisheit, dass man aus Fehlern am meisten lernt. Fragen Sie also unbedingt die Mitarbeitenden, die mit der betreffenden Einrichtung vertraut sind, welche Unfälle oder Probleme es etwa in der Vergangenheit gegeben hat.

Schritt 3: Beurteilen

Wenn die Gefährdungen ermittelt sind, gilt es zu beurteilen, ob in den einzelnen „Betrachtungseinheiten" eine Gefahr vorliegt und somit Handlungsbedarf bezüglich Arbeitsschutzmaßnahmen gegeben ist, um der Gefahr vorzubeugen.

In vielen Bereichen gibt es festgeschriebene technische Standards, wie sie beispielsweise in der Gefahrstoffverordnung festgelegt sind. Prüfen Sie, ob für den jeweils zu beurteilenden Bereich solche Vorgaben existieren.

Wo solche Vorgaben nicht existieren, ist eine Risikoeinschätzung „nach dem gesunden Menschenverstand" gefragt. Auch hierbei können und sollten Sie sich aber zumindest an eine grundlegende Systematik halten. Machen Sie sich klar, dass ein Risiko immer aus 2 Faktoren besteht:

1. Wie groß ist das Ausmaß des Schadens, der möglicherweise entstehen kann?
2. Wie hoch die Wahrscheinlichkeit, dass der Schadenfall eintritt?

Diese beiden Faktoren sollten Sie zunächst getrennt analysieren, dann aber in der Zusammenschau betrachten, da nur so eine sinnvolle Beurteilung möglich ist.

Denn eine hohe Schadenwahrscheinlichkeit allein besagt noch nicht viel. Wenn der mögliche Schaden minimal ist, wird man an die Präventionsmaßnahmen keine übermäßigen Anforderungen zu stellen haben. Umgekehrt wird man hohe Anforderungen an die Prävention zu stellen haben, wenn ein Schaden zwar unwahrscheinlich ist, aber ein enormes Ausmaß hätte, wenn er einträte.

BEISPIEL

Unterschiedliche Risiken

Dass ein Küster beim Aufhängen eines Adventskranzes im Kirchenschiff von der Leiter fällt, dürfte eher selten vorkommen – führt aber sicherlich zu schlimmen Verletzungen, wenn der Fall eintritt.

Demgegenüber kann sich eine Verwaltungsmitarbeiterin an einem ungünstig positionierten Schreibtisch regelmäßig stoßen. Dabei wird sie sich dann zumeist „blaue Flecken" holen, vermutlich aber keine gravierenden Verletzungen erleiden.

Schritt 4: Festlegen

Wenn Sie die möglichen Maßnahmen definieren, um einer Gefahr vorzubeugen, können Sie sich an dem folgenden Schema „STOP" orientieren, um die Gefahr zu „stoppen":

STOP-SCHEMA

Kategorien von Maßnahmen

S – Substitution (Ersatz, Auswechslung eines Teils/einer Maschine)

T – technische Maßnahmen

O – organisatorische Maßnahmen

P – personenbezogene Maßnahmen

Schritt 5: Durchführen

Achten Sie bei der Durchführung der Maßnahmen vor allem darauf, dass Unterweisungen und Kontrollen von kompetenten Personen durchgeführt werden und es für die zeitliche Abfolge einen verbindlichen Plan gibt.

Sicherlich müssen und sollten die kompetenten Personen in der Regel nicht namentlich benannt werden – aber es ist schon sinnvoll, sie nach Jobbezeichnung, Stellung in der Einrichtung oder Ähnlichem möglichst genau zu definieren.

Schritt 6: Überprüfen

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser. Dieser altbekannte Spruch entfaltet auch beim Arbeitsschutz seine volle Wirkung.

Achten Sie vor allem darauf, dass ein Kontrollsystem installiert wird und die Verantwortlichkeiten klar festgeschrieben werden. Eine noch so tolle Maßnahme nützt am Ende nichts, wenn sie nur auf dem Papier steht und die Durchführung mangels Kontrolle verschleppt wird oder sogar gänzlich unterbleibt.

Schritt 7: Fortschreiben

Mit der Überprüfung ist die Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen – eigentlich. Aber es gilt: Nach der Gefährdungsbeurteilung ist vor der Gefährdungsbeurteilung. Das bedeutet, die Gefährdungsbeurteilung sollte regelmäßig wiederholt werden, damit man Veränderungen in der technischen Entwicklung oder auch in den betrieblichen Abläufen nicht „verschläft".

WICHTIGER HINWEIS

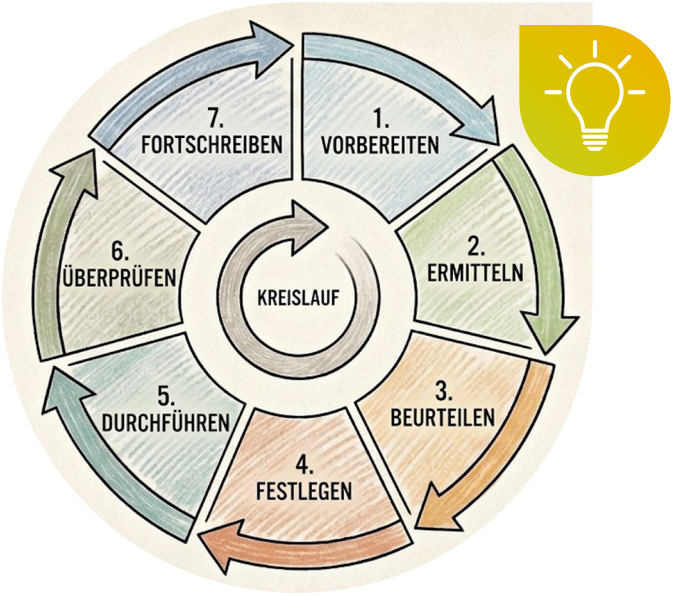
„Nach dem Spiel ist vor dem Spiel"

Mit diesem bekannten Fußballspruch von Sepp Herberger kann man sich gut merken, dass auch die Gefährdungsbeurteilung im Grunde nie aufhört, sondern ein ewiger Kreislauf ist:

Wenn man eine Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen hat, sollte man die nächste bereits im Blick haben.

Dokumentation ist wichtig

Schließlich sollten alle einzelnen Schritte auch gut dokumentiert werden. Denn nur auf das, was ordentlich dokumentiert ist, kann man im Zweifelsfalle verlässlich zurückgreifen.



Organisation | Lesezeit 4 Minuten

So wird Gesundheitsschutz professionell gemanagt

Arbeits- und Gesundheitsschutz sind dem Gesetzgeber so wichtig, dass er diese Themen nicht allein der Dienststellenleitung und auch nicht allein dem Betriebsrat bzw. der MAV überlässt. Auch wenn Dienstgeber*in und Mitarbeitende noch so engagiert und aufgeschlossen sind für den Schutz von Arbeit und Gesundheit, sind sie am Ende in der Regel doch nur Laien auf diesem Gebiet. Der Gesetzgeber hat daher zwingend auch den Einsatz von „Profis" vorgesehen.

Gemäß § 1 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) hat die Dienststellenleitung Betriebsärzt*innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Die Betriebsärzt*innen haben gemäß § 3 ASiG die Aufgabe, die Dienststellenleitung beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Dabei haben sie insbesondere Beratungsfunktion. Sie haben die verantwortlichen Personen beispielsweise

- bei der Planung und Einrichtung von Betriebsanlagen,
- bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und
- bei der Organisation der Ersten Hilfe

zu beraten.

Sie haben zudem

- die Arbeitnehmer*innen arbeitsmedizinisch zu untersuchen,
- die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen,
- Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen zu erforschen sowie
- Maßnahmen zu deren Verhütung vorzuschlagen.

MEIN TIPP

Weisen Sie Betriebsärzt*in und Dienstgeber*in notfalls in ihre Schranken

Nicht selten kommt es in der Praxis vor, dass Dienstgebende versuchen, sich mithilfe des*der Betriebsärzt*in Informationen über den Gesundheitszustand von Mitarbeitenden zu verschaffen.

Dabei kann es auch passieren, dass eine Dienststellenleitung mit dem*der Betriebsärzt*in „droht", wenn sie Zweifel an einer Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden hat.

Weder das eine noch das andere Vorgehen ist vom Gesetz gedeckt. Im Gegenteil bestimmt § 3 Abs. 3 ASiG ausdrücklich, dass es nicht zu den Aufgaben der Betriebsärzt*innen gehört, Arbeitnehmende zu überwachen. Außerdem unterliegen auch Betriebsärzt*innen wie jede*r Ärzt*in der ärztlichen Schweigepflicht.

Vorbeugen durch BEM ist professionelles Verhalten

Wer Gefahren wirksam und professionell verhüten will, sollte am besten zu einem möglichst frühen Zeitpunkt ansetzen, also auf Prävention, d. h. Vorbeugung, setzen.

Diesem Konzept folgen im Bereich der personenbezogenen Maßnahmen das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und das Gesundheitsmanagement.

Die Dienststellenleitung ist gemäß § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten. Diese Vorschrift steht zwar im SGB IX, das vor allem Regelungen für Behinderte und Schwerbehinderte enthält; dennoch gilt das BEM für alle Mitarbeitenden, nicht nur für Behinderte oder gar nur für Schwerbehinderte.

Ziel des BEM ist, zu ermitteln, wie Arbeitsunfähigkeit überwunden werden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Die Dienststellenleitung muss das BEM anbieten. Allerdings sind Mitarbeitende nicht verpflichtet, das Angebot anzunehmen.

WICHTIGER HINWEIS

Eingliederung ist nicht gleich Eingliederung

Das BEM wird oft verwechselt mit dem ähnlich klingenden Begriff der stufenweisen Wiedereingliederung (auch Hamburger Modell genannt). Obwohl in beiden Fällen von einer Eingliederung die Rede ist, geht es doch um 2 völlig verschiedene Dinge:

Beim Hamburger Modell geht es um eine stufenweise Heranführung an die Arbeit nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit. Dies kann – muss aber nicht – ein Baustein im Rahmen eines BEM sein.

Es ist aber sowohl ein BEM ohne Hamburger Modell als auch umgekehrt die Durchführung eines Hamburger Modells ohne BEM denkbar.

Nutzen Sie die Gestaltungsfreiheit beim Ablauf des BEM

Zum Ablauf eines BEM gibt es keine genauen gesetzlichen Vorgaben. Auf jeden Fall ist neben dem*der betroffenen Mitarbeitenden unter anderem die MAV hinzuzuziehen. Üblich ist zudem der Abschluss einer Dienstvereinbarung über den Ablauf des BEM.

Auch wenn das Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung einem Anspruch auf eine solche Dienstvereinbarung recht enge Grenzen gezogen hat, sind in der Praxis oft sehr weitgehende Regelungen vereinbart. Denn die meisten Dienstgebenden haben inzwischen wohl den Wert eines funktionierenden BEM auch für die Dienstgeberseite erkannt.

Nicht selten werden darüber hinaus mittlerweile auch unter dem Begriff „Gesundheitsmanagement" noch umfassendere Regelungen von Dienstgebenden zur Gesundheitsvorsorge getroffen, als sie vom Gesetzgeber vorgesehen sind.

Schutz der MAV-Rechte | Lesezeit 2 Minuten

Dienstgeber*in darf Ihre MAV-Beteiligungsrechte nicht unterlaufen

Manchmal suchen Dienstgebende „besondere Wege“, um Verpflichtungen gegenüber dem Betriebsrat bzw. der MAV zu entgehen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) macht aber solche „Spielchen“ regelmäßig nicht mit, wie auch dieser Fall wieder einmal zeigt (30.9.2014, Az. 1 ABR 106/12).

Der Fall: Ein Logistikunternehmen schloss mit einem externen Dienstleister einen Vertrag über „sicherheitstechnische Dienstleistungen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz“. Dadurch wurden die Aufgaben der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung der Beschäftigten nach § 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) auf den Dienstleister übertragen. Als der Betriebsrat bei der Gefährdungsbeurteilung mitreden wollte, meinte der Arbeitgeber, er habe nach dem genannten Dienstleistungsvertrag nur noch ein Überwachungsrecht gegenüber der externen Firma. Daher gebe es kein Recht mehr, bei dem der Betriebsrat mitbestimmen könne. Das wollte der Betriebsrat so nicht hinnehmen.

Das Urteil: Das BAG gab dem Betriebsrat recht. Es handle sich bei der Übertragung von Aufgaben auf externe Dritte nach § 13 Abs. 2 ArbSchG zwar um eine mitbestimmungsfreie Einzelmaßnahme. Diese dürfe jedoch nicht dazu führen, dass an anderer Stelle wie etwa im Bereich der Gefährdungsbeurteilung oder der Unterweisung durch eine Übertragung auf Dritte Mitbestimmungsrechte beschnitten werden.

FAZIT

Kein Pardon für Tricksereien des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber wollte hier wohl besonders schlau sein und den Betriebsrat ausmanövrieren. Dem hat das BAG aber einen Riegel vorgeschoben. Arbeitgebende können daher nicht mit fadenscheinigen Argumenten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats oder der MAV beschneiden.

Umfang der MAV-Rechte | Lesezeit 2 Minuten

Handlungsspielraum führt zur Mitbestimmung

Es klingt banal: Mitbestimmung kann nur dort stattfinden, wo es auch etwas mitzubestimmen gibt. Das ist nicht der Fall, wenn eine Dienststellenleitung nur eine einzige, ganz bestimmte Handlung ausführen darf. In diesem Sinne sehen sich Dienstgebende manchmal ganz gern „unter einem bestimmten Handlungszwang“, um damit der Mitbestimmung den Boden zu entziehen. Aber das Bundesarbeitsgericht (BAG) schaut ganz genau hin, ob diese „Alternativlosigkeit“ auch wirklich gegeben ist oder ob nicht doch ein Raum für Mitbestimmung bleibt (18.3.2014, Az. 1 ABR 73/12).

Der Fall: Ein Installationsbetrieb mit mehreren Standorten übertrug an seinem Hamburger Standort die arbeitgeberseitigen Pflichten des Arbeitsschutzes für die dort beschäftigten Installateur*innen auf die zuständigen Installateur-Meister*innen. Die Meister*innen sollten die Aufgaben wiederum auf die ihnen unterstellten Mitarbeitenden übertragen, die eine Vorgesetztenstellung innehatten.

Der Betriebsrat sah darin die Schaffung einer „geeigneten Organisation“ im Sinne des § 3 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Außerdem hat er u. a. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen in den betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden. Der Betriebsrat verlangte, beim Vorhaben des Arbeitgebers mitzubestimmen.

Das Urteil: Das BAG entschied den Fall im Sinne des Betriebsrats. Der Begriff der „Organisation“ eröffne dem Arbeitgeber einen Handlungsspielraum. Es sei nämlich vom Gesetz kein bestimmtes Organisationsmodell vorgeschrieben. Man könne sich so organisieren wie der Arbeitgeber in diesem Fall mit der Übertragung auf die Meister*innen usw. – oder man könne sich auch anders organisieren. Über die Ausgestaltung der Organisation habe der Betriebsrat daher mitzubestimmen.

FAZIT

Der Arbeitgeber darf Spielräume nur mit dem Betriebsrat gemeinsam gestalten

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats basiert darauf, dass es einen Handlungsspielraum für den Arbeitgebenden gibt. Wenn ein Handlungsspielraum vom Gesetz nicht eingeräumt wird und der*die Arbeitgebende somit nur eine ganz bestimmte Handlung ausführen kann und muss, ist auch für eine Mitbestimmung des Betriebsrats kein Raum. Sobald aber ein Handlungsspielraum besteht, ist der Betriebsrat bzw. sind Sie als MAV mit im Boot.

Wissen vertiefen | Lesezeit 1 Minute

So finden Sie weiterführende Informationen

Nun haben Sie einen ersten Überblick über den Arbeits- und Gesundheitsschutz und Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten als MAV erhalten. Auch wenn dieser Überblick schon einige Seiten füllt, bleibt er eben doch – ein Überblick. Es gibt auch ganze Bücher zu dem Thema, in denen Sie weitere Informationen finden. Vor allem aber stellen auch die zuständigen Behörden gewisse Informationen bereit.

Das Internet kann eine gute sowie einfache und schnelle Möglichkeit zur Informationsbeschaffung bieten – vorausgesetzt, die Informationsquelle ist seriös. Insoweit kommen vor allem Behörden und Körperschaften des öffentlichen Rechts wie die Berufsgenossenschaften in Betracht.

Nachfolgend finden Sie einige dieser seriösen Informationsquellen, die Ihnen diverse weitere Informationen liefern können:

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Unter **www.bgw-online.de** finden Sie nähere Informationen zur Gefährdungsbeurteilung. Insbesondere werden zahlreiche Broschüren zum Download bereitgestellt, die Tipps für die Gefährdungsbeurteilung in verschiedenen Bereichen enthalten – z. B. Gefährdungsbeurteilung in Pflegeeinrichtungen.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Unter **www.dguv.de** finden Sie die aktuell gültigen Vorschriften der Unfallversicherungsträger.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Unter **www.osha.europa.eu** finden Sie vor allem viele Infografiken, in denen spezielle Themen des Arbeitsschutzes anschaulich aufbereitet sind.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Unter **www.baua.de** finden Sie umfangreiche Informationen zu den Themen Arbeitszeit und Gefahrstoffe. Insbesondere geht es auch detailliert um das komplizierte Thema Arbeitszeitgestaltung in der Pflege.

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de
Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!