
Die Gefährdungsbeurteilung

Rechtliche Grundlagen für die
Umsetzung in der betrieblichen Praxis

➤ **Inhalt**

- 1. Gesetzliche Regelungen**
- 2. Tarifvertragliche Regelungen**
- 3. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung**
- 4. Anspruch der Arbeitnehmer auf Durchführung der Gefährdungsbeurteilung**
- 5. Beauftragung Externer mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung**
- 6. Reihenfolge Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung**

➤ 1. Gesetzliche Regelungen

a. § 5 Arbeitsschutzgesetz (Auszug)

- (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) ...

➤ 1. Gesetzliche Regelungen

b. § 6 Arbeitsschutzgesetz (Auszug)

- (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. ...
- (2)

➤ 1. Gesetzliche Regelungen

c. § 12 Arbeitsschutzgesetz (Auszug)

- (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 erfolgen. ...
- (2)

➤ 2. tarifvertragliche Regelungen

Regelungen § 10 Manteltarifvertrag

21. Bei den Lohngruppendefinitionen sind mittlere Belastungen berücksichtigt.
22. Die physische und psychische Belastung ist zu ermitteln im Rahmen der gesetzlichen Gefährdungsanalyse.
23. Bei der Feststellung der jeweiligen Belastung in den einzelnen Belastungsarten ist zu berücksichtigen, inwieweit die Tätigkeit durch einen Grad der Belastung geprägt ist, der nachhaltig über einer mittleren Belastung liegt (=Mehrbelastung).

➤ 2. tarifvertragliche Regelungen

Regelungen § 10 Manteltarifvertrag

24. Im Ergebnis der Gefährdungsanalyse festgestellte Mehrbelastung ist zu beseitigen.
25. Bestehenbleibende Mehrbelastung ist gemäß dem Verfahren „Mehrbelastungsbeurteilung“ zu kompensieren. Dabei ist im Sinne der Belastungsminderung (§ 5 ArbSchG) vorrangig ein Ausgleich in Zeit zu gewähren, es sei denn, die Betriebsparteien entscheiden etwas anderes.
26. Eine Gefährdungsanalyse muss außerdem durchgeführt werden, wenn es zu dauerhaften Veränderungen an einem Arbeitssystem kommt bzw. bei Einführung eines neuen Arbeitssystems.
27. Aus Anlass der Einführung der Ziffern von 12 bis 48 gilt eine Übertragungsregelung; § 19 MTV, Ziffer 2 ff.

➤ 3. Mitbestimmung des Betriebsrats

Grundsatz-Entscheidung des BAG vom 08.06.2004 (Az.: 1 ABR 13/03)

Leitsatz:

Die Vorschrift des Arbeitsschutzgesetzes über Gefährdungsbeurteilungen (§ 5) und über die Unterweisung der Arbeitnehmer (§ 12) sind Rahmenvorschriften im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, bei deren Ausfüllung durch betriebliche Regelungen der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

➤ 3. Mitbestimmung des Betriebsrats

Grundsatz-Entscheidung des BAG vom 08.06.2004

§ 87 Abs. 1 BetrVG (Auszug)

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

...

- (7) Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

...

➤ 3. Mitbestimmung des Betriebsrats

Grundsatz-Entscheidung des BAG vom 08.06.2004

Argumentation des BAG

- § 5 ArbSchG ist eine Regelung des Gesundheitsschutzes, auch wenn die Gefährdungsbeurteilung selbst noch nicht die Verhütung von Gesundheitsgefahren gestaltet, sondern erst durch die Gefährdungsbeurteilung entsprechende Maßnahmen ermittelt werden.
- Es ist nicht notwendig, für ein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung, dass eine konkrete Gesundheitsgefahr bereits hinreichend bestimmbar wäre.

➤ 3. Mitbestimmung des Betriebsrats

Grundsatz-Entscheidung des BAG vom 08.06.2004

Argumentation des BAG

- § 5 ArbSchG ist eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift, die keine zwingenden gesetzlichen Vorgaben enthält, damit greift mangels einer konkreten gesetzlichen oder tariflichen Regelung das Mitbestimmungsrecht des BR.

Ergebnis:

Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG besteht.

➤ 4. Anspruch des AN auf Durchführung der GB

Entscheidung des BAG vom 12.08.2008 (Az.: 9 AZR 1117/06)

Leitsatz:

Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG i. V. m. § 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 kann deshalb nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird.

➤ 4. Anspruch des AN auf Durchführung der GB

Entscheidung des BAG vom 12.08.2008 (Az.: 9 AZR 1117/06)

- Das BAG bestätigt hier zunächst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.
- Dann hält es fest, dass der Arbeitnehmer bei nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen nur verlangen kann, 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 zumindest bei einem kollektiven Tatbestand, hier bejaht wegen Vertretungsregelung des Klägers bei Krankheit und Urlaub.).
- Der Arbeitnehmer kann aber nicht verlangen, dass die GB nach bestimmten von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird, das obliegt allein den Betriebsparteien.

➤ 5. Beauftragung Externer mit der Durchführung der GB

Entscheidung des BAG vom 18.08.2009 (Az.: 1 ABR 43/08)

Leitsatz:

Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, wenn der Arbeitgeber externe Personen oder Stellen mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen oder Unterweisungen beauftragt.

➤ 5. Beauftragung Externer mit der Durchführung der GB

Entscheidung des BAG vom 18.08.2009 (Az.: 1 ABR 43/08)

- Der Arbeitgeber ist nicht durch den Betriebsrat gehindert, die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen oder Unterweisungen gemäß § 13 Abs. 2 ArbSchG auf externe Dritte zu übertragen.

- **Aber:**

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei Gefährdungsbeurteilungen werden dadurch **nicht verkürzt**. Also keine Änderung der Rechtsprechung des BAG vom Urteil 08.06.2004.

➤ 5. Beauftragung Externer mit der Durchführung der GB

Entscheidung des BAG vom 18.08.2009 (Az.: 1 ABR 43/08)

- Auch ist es dem BR unbenommen, im Rahmen seiner Mitbestimmung gegenüber dem Arbeitgeber oder erforderlichenfalls auch in der Einigungsstelle dafür zu sorgen, dass in einer BV generalisierende Regelungen darüber getroffen werden, welche Qualifikationen und Kenntnisse die mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen und der Unterweisungen befassten Personen besitzen müssen.

➤ 6. Reihenfolge Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung

Entscheidung u. a. LAG BaWü vom 14.10.2010 (Az.: 21 TaBV 21/10)

Leitsatz:

Die Mitbestimmung des Betriebsrates im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG betreffend die Unterweisung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG setzt eine zuvor erfolgte Gefährdungsermittlung gemäß § 5 Abs. 1 ArbSchG voraus.

Ein Teilspruch einer betrieblichen Einigungsstelle über die Ausgestaltung der Unterweisung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG ist unwirksam, wenn zuvor eine Gefährdungsermittlung gemäß § 5 Abs. 1 ArbSchG nicht durchgeführt worden ist.

➤ 6. Reihenfolge Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung

Entscheidung u. a. LAG BaWü vom 14.10.2010 (Az.: 21 TaBV 21/10)

- Vor einer Unterweisung muss also die Gefährdungsbeurteilung unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats erfolgt sein. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein, setzt also eine Gefährdungsbeurteilung voraus.
- Ebenso haben entschieden:

LAG Düsseldorf vom 22.06.2010, LAG Berlin-Brandenburg vom 11.12.2008, LAG Köln vom 03.05.2010, LAG Sachsen vom 10.12.2010, LAG Saarland vom 08.12.2010, LAG Hessen vom 28.10.2010
- Das BAG wird diese Frage demnächst entscheiden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!