

# Talk am Fleet

## 15.11.2017

Zusammenstellung:  
BLC GmbH

Hamburg, November 2017

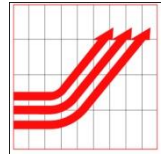
BLC  
BUSINESS & LAW CONSULTING GMBH

Van-der-Smissen-Str. 2a  
22767 Hamburg

fon +49 (0)40 39 99 90-0  
fax +49 (0)40 39 99 90-29

info@bl-con.de  
www.betriebsrat-consulting.de

# Mitbestimmungsrecht des BR - Gefährdungsbeurteilung



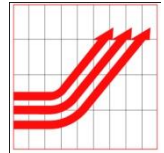
## ▪ Gefährdungsbeurteilung

**BAG, Urt. v. 28.03.2017 - 1 ABR 25/15 – BR-Rechte im Arbeitsschutz werden gestärkt - Auch ohne Vorliegen einer konkreten Gesundheitsgefahr greift die Mitbestimmung. Es reicht ab sofort eine bloße Gefährdung.**

Wird es für Betriebsräte im Gesundheitsschutz nun leichter? JA!

- Vorher: AG weigerten sich, BR bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu beteiligen; Begründung: keine **konkrete** Gesundheitsgefahr im Betrieb, selbst dann, wenn eine Gefährdungsbeurteilung vorlag;
- BR konnten oftmals nicht ausreichend begründen, worin die objektive Gesundheitsgefahr für die Beschäftigten lag
- Neue Entscheidung: Für Mitbestimmung reicht die Möglichkeit einer Gefährdung aus! Eine solche liegt dann vor, wenn die *Gefährdung feststeht* oder eine *Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden ist*.

# Mitbestimmungsrecht des BR - Gefährdungsbeurteilung



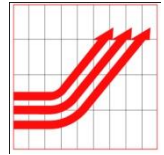
## Wie sollte man jetzt vorgehen?

1. AG ergreift notwendige Maßnahmen des Gesundheitsschutzes.
2. Dazu wird er Gefährdungsbeurteilung durchführen, an der der Betriebsrat beteiligt wird.
3. Bei der *Auswahl* und *Ausgestaltung der Maßnahmen*, die aufgrund der festgestellten Gefährdungen ergriffen werden müssen, muss der Betriebsrat ebenfalls mitbestimmen.

## Tipp für Betriebsräte

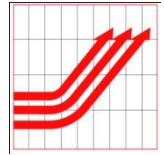
- immer als erstes eine **BV zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung schließen**, weil damit gesichert, dass BR bei Vorliegen der Ergebnisse aus der Gefährdungsbeurteilung in jedem Fall über die konkreten Abhilfemaßnahmen mitbestimmen kann
- Gelingt die einvernehmliche Festlegung der Maßnahmen nicht, sollte der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Die *Maßnahmen* sind so *konkret und umfassend wie möglich* zu fassen, damit sie wirksam sind.

# Mitbestimmungsrecht des BR - Gefährdungsbeurteilung

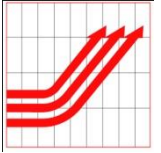


- **Gefährdungsbeurteilung**
  - BAG v. 12.8.2008 – 9 AZR 1117/06: Zentrales Element des **technischen Arbeitsschutzes** zum Zweck des Erkennens und Bewertens der Möglichkeiten zur Entstehung von Unfällen und Gesundheitsbeeinträchtigungen an den **Arbeitsplätzen**.
  - § 618 Abs. 1 BGB
  - § 5 Abs. 1 ArbSchG
  - gilt für alle Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Arbeitgeber hat vor der Verwendung von Arbeitsmitteln die auftretenden Gefährdungen zu beurteilen (Gefährdungsbeurteilung) und daraus notwendige und geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten. Das Vorhandensein einer CE-Kennzeichnung am Arbeitsmittel entbindet nicht von der Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung (§ 3 Abs. 1 BetrSichV).

# Mitbestimmungsrecht des BR - Gefährdungsbeurteilung



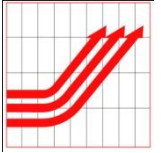
- MBR bei Regelungen zur Ausfüllung des Beurteilungsspielraums durch den Arbeitgeber mitzubestimmen, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)
- § 5 ArbSchG: Vorschrift zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung als **ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift** → Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat eine Einigung über die Art und Weise der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen zu erzielen; **Initiativrecht des BR (!)**
- Betriebsrat hat **kein** Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber externe Personen oder Stellen mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen oder Unterweisungen beauftragt (BAG v. 18.8.2009 - 1 ABR 43/08)
- Betriebsrat muss in der Lage sein, konkrete Maßnahmen, die er im Mitbestimmungswege durchzusetzen gedenkt, zu benennen. *„Die Einigungsstelle muss Regelungen für die jeweiligen Arbeitsplätze selbst treffen, wenn eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung beschlossen wird.“*



**BAG, Urt. v. 21.02.2017**

## **Zustimmungsersetzungsverfahren gem. § 99 Abs. 4 BetrVG**

Die vertragliche Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB begründet keine Verpflichtung des Arbeitgebers, ein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen, wenn der Betriebsrat die nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderliche Zustimmung zur Einstellung des Arbeitnehmers verweigert.



## BAG

### Teilnahme an einem Personalgespräch während AU

- **grundsätzlich keine Teilnahmepflicht am Personalgespräch während der AU**
- **Ausnahmen nur in besonderen Situationen und bei besonderem Interesse des Arbeitgebers denkbar**
  - **Voraussetzung dafür ist, dass die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb dringend erforderlich ist. Dies kann zum einen auf technischen Gründen beruhen. Das persönliche Erscheinen des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers im Betrieb kann zum anderen aber auch dann ausnahmsweise unumgänglich sein, wenn der Arbeitgeber mit der Planung des zukünftigen Einsatzes, die gravierende Auswirkungen auch auf andere Arbeitnehmer hat, aus betrieblichen Gründen nicht bis nach der Genesung zuwarten kann und vor der Umsetzung seines Plans mit allen Betroffenen ein gemeinsames Gespräch führen möchte, um anderenfalls drohenden erheblichen Störungen des Betriebsfriedens oder des Arbeitsablaufs vorzubeugen.**