

Gefährdungsbeurteilung

Handlungsmöglichkeiten des Personalrats

Rechtsanwalt Dr. Ulrich Faber

Uli-Faber@t-online.de

Übersicht

1. Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung –
Rechtsgrundlagen
2. Die Beteiligung des Personalrats beim Arbeits- und
Gesundheitsschutz
3. Die Gefährdungsbeurteilung – Mitbestimmung des
Personalrats?!?!?
4. Möglichkeiten und Grenzen des Initiativrechts des
Personalrats

§§ 3, 5 ArbSchG (Auszüge)

§ 5 ArbSchG (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)

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

§ 3 ArbSchG (Grundpflichten 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**.

§ 5 ArbSchG

- (3) Eine **Gefährdung** kann sich insbesondere ergeben durch
1. die Gestaltung und 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.

Arbeitsschutz gemeinsam anpacken

Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation

Für die Obersten Arbeitsschutzbehörden
der Länder und die Präventionsleitungen
der Unfallversicherungsträger

Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und
Dokumentation, Stand 22.05.2017, www.gda-portal.de

Gefährdungsbeurteilung

Schritte nach GDA-Leitlinie

„Bei der Überprüfung von Gefährdungsbeurteilungen ist darauf zu achten, dass folgende Prozessschritte berücksichtigt wurden:

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten,
2. Ermitteln der Gefährdungen,
3. Beurteilen der Gefährdungen,
4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik (bei diesem Schritt ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 4 Arbeitsschutzgesetz zu beachten),
5. Durchführen der Maßnahmen,
6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen,
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (insbesondere Anpassung im Falle geänderter betrieblicher Gegebenheiten § 3 ArbSchG).“

Zitat aus: Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Stand 22.05.2017, www.gda-portal.de, S. 10 f.

Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5f. ArbSchG

Bestandsaufnahme der
Gefahren
und Belastungen
→ „Betriebsorientierung“

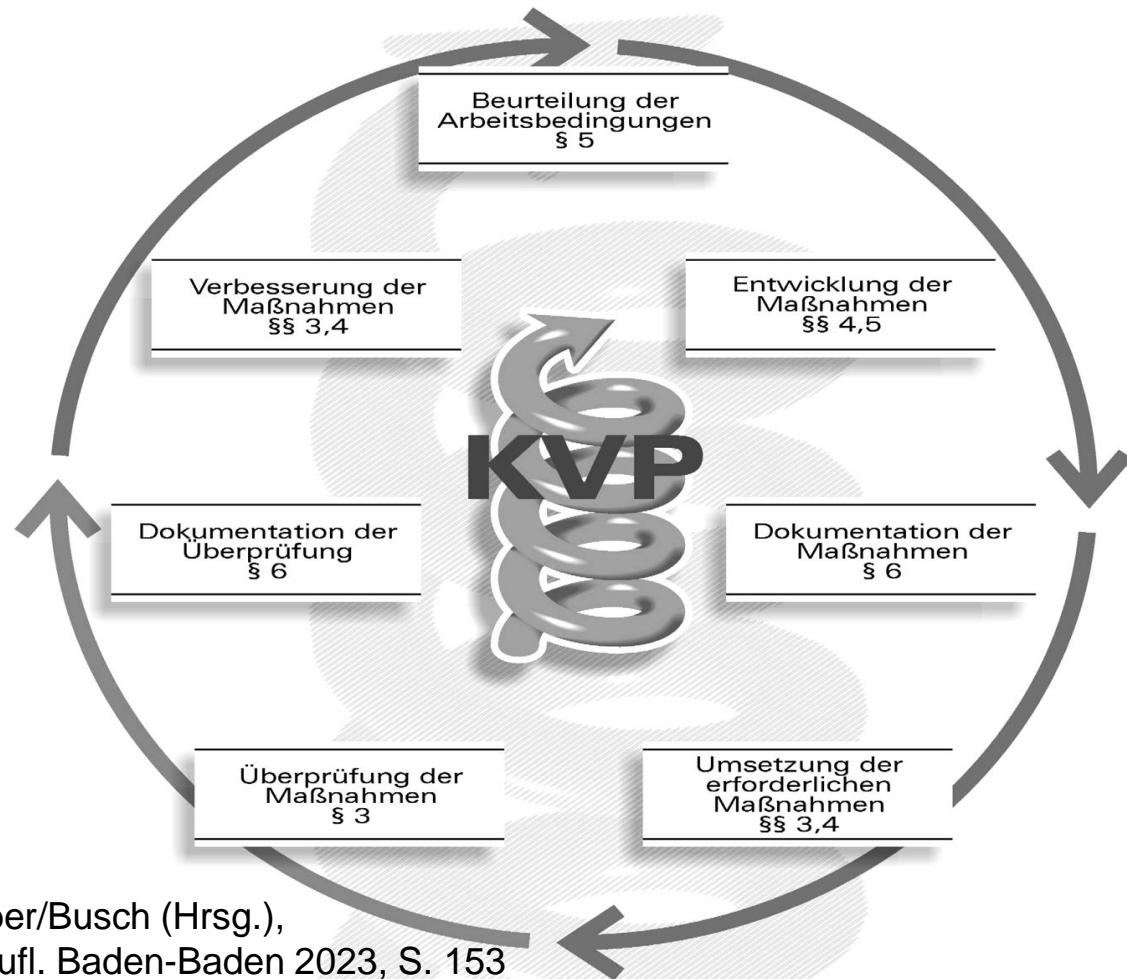
Begründung gesetzlicher
Handlungspflicht zum Treffen
von **Maßnahmen**
→ „Systematisierung AGS“

Funktionen dokumentierter Gefährdungsbeurteilungen

Transparenz

- Dokumentation des „Status Quo“ der Arbeitsstätten, Arbeitsmittel etc.
- Basis für Wirksamkeitskontrollen
- Belastung der einzelnen Beschäftigten

Gefährdungsbeurteilung als kontinuierlicher Optimierungsprozess



Quelle:

Blume, A.; Faber, U.: in: Kohte/Faber/Busch (Hrsg.),
Gesamtes Arbeitsschutzrecht, 3. Aufl. Baden-Baden 2023, S. 153

Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

Routinemäßige Gefährdungsbeurteilungen

- Erstbeurteilung
- Regelmäßige Überprüfung und Fortschreibung

Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen

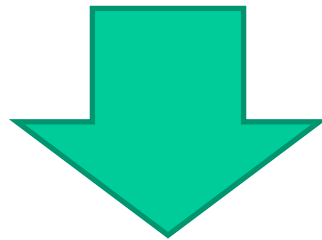
- Geänderte Rechtsvorschriften
- Neue Technische Regeln, Erkenntnisse etc.
- „Besondere Vorkommnisse“ (Unfälle, Beschwerden, Gefährdungsanzeigen etc.)
- Erkenntnisse aus BEM-Verfahren
- Auswertung der arbeitsmedizinischen Vorsorge gem. ArbMedVV
- Änderungen der Arbeitstätigkeiten, Arbeitsplätze, Arbeitsumstände (Planung!!)
 - ☞ Neue Arbeitsmittel
 - ☞ Neue Arbeitsstoffe
- (Neu)einrichtung oder wesentliche Änderung von Arbeitsstätten (Planung)
- ...

Übersicht

1. Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung – Rechtsgrundlagen
- 2. Die Beteiligung des Personalrats beim Arbeits- und Gesundheitsschutz**
3. Die Gefährdungsbeurteilung – Mitbestimmung des Personalrats?!?!
4. Möglichkeiten und Grenzen des Initiativrechts des Personalrats

Aufgaben und Pflichten des Personalrats im Arbeits- und Gesundheitsschutz

- **Überwachungsauftrag** bezüglich der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen (§ 62 Nr. 1 BPersVG)
- **Pflicht**, zur **Unterstützung** der zuständigen Stellen **und** sich **(aktiv) einzusetzen**, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle durchgeführt werden (§ 68 Abs. 1 BPersVG)



Informationsrechte, Anhörung, Mitwirkung und Mitbestimmung

§ 68 BPersVG (Hinzuziehung in Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung) (I)

- (1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.
- (2) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle und die in Absatz 1 genannten Behörden, Träger und sonstigen Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen den Personalrat oder die von ihm beauftragten Personalratsmitglieder derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

§ 68 BPersVG (Hinzuziehung in Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung) (II)

- (3) An den Besprechungen der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.
- (4) Der Personalrat erhält die Protokolle über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er oder die von ihm beauftragten Personalratsmitglieder nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist oder sind.
- (5) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle hat dem Personalrat eine Kopie der Unfallanzeige nach § 193 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.

BVerwG v. 14.10.2002 - 6 P 7/01

zu § 81 BPersVG a.F. (= § 68 BPersVG n.F.)

Beteiligung des Personalrats an der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

„Die Bestimmung enthält daher die Grundaussage: „Der Dienststellenleiter ... ist verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz ... stehenden ... Fragen ... den Personalrat ... hinzuzuziehen“. Dabei bedeutet „hinzuziehen“ mit Rücksicht auf die allgemeinen Rechte des Personalrats aus § 68 I Nrn. 1 und 2, II 1 und 2 BPersVG, dass er über die bevorstehende Befragung zu informieren, dass ihm ein Exemplar der zur Verwendung vorgesehenen Prüflisten auszuhändigen und dass ihm Gelegenheit zu Alternativvorschlägen zu geben ist. Dass er bei mit der Befragung etwa einhergehenden Besichtigungen ein Teilnahmerecht hat, ergibt sich ebenfalls aus § 81 II 1 BPersVG.“

Übersicht

1. Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung – Rechtsgrundlagen
2. Die Beteiligung des Personalrats beim Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 3. Die Gefährdungsbeurteilung – Mitbestimmung des Personalrats?!?!**
4. Möglichkeiten und Grenzen des Initiativrechts des Personalrats

§ 80 BPersVG

(Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten)

(1) Der Personalrat bestimmt mit, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über

§ 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG- Neu

Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz **im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften**

§ 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG a.F.

Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen

Art. 75 Abs. 4 BayPersVG

Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ferner mitzubestimmen über

(...)

7. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten und Datenschutzbeauftragten;
8. **Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen;**
9. (...)

Gestaltung der Arbeitsplätze

→ Mitwirkungsrecht, Art. 76 Abs. 2 Nr. 3 BayPersVG

Gegenstände von Maßnahmen

„Wie der Senat im Beschluß vom 18. Mai 1994 - BVerwG 6 P 27.92 - (ZfPR 1994, 148) zu der im Wortlaut identischen Regelung in § 79 Abs. 1 Nr. 8 BaWüPersVG bereits zum Ausdruck gebracht hat, ist der in diesen Regelungen verwendete **Begriff "Maßnahme"** weit gefasst; er umfasst z.B. nicht nur die Anlage, Änderung, Ingangsetzung oder Außerbetriebnahme **technischer Vorrichtungen**, sondern auch **organisatorische** und **personelle** Entscheidungen.“

Zitat aus BVerwG vom 25.01.1995 – 6 P 19/93 = PersR 1995, 300 ff.

Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmenbegriff (I)

BVerwG 14.10.2002 – 6 P 7/01 (PersR 2003, 113 ff.):

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** (vgl. Beschluss vom 16. November 1999 - BVerwG 6 P 9.98 - Buchholz 251.95 § 51 MBGSH Nr. 2 S. 2; Beschluss vom 28. März 2001 - BVerwG 6 P 4.00 - BVerwGE 114, 103, 105). (...)

Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmenbegriff (II)

BVerwG 14.10.2002 – 6 P 7/01 (PersR 2003, 113 ff.):

Danach ist die Befragung der Beschäftigten durch Ausgabe der Prüflisten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG keine Maßnahme. Denn **durch die Befragung als solche erfahren weder die Arbeitsverhältnisse noch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten eine Änderung**. Durch sie werden **Maßnahmen des Gesundheitsschutzes erst vorbereitet**.

Gefährdungsbeurteilung

Schritte nach GDA-Leitlinie

„Bei der Überprüfung von Gefährdungsbeurteilungen ist darauf zu achten, dass folgende Prozessschritte berücksichtigt wurden:

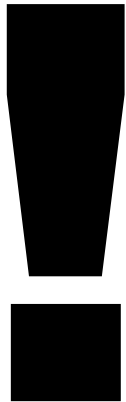
1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten,
2. Ermitteln der Gefährdungen,
3. Beurteilen der Gefährdungen,
4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik (bei diesem Schritt ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 4 Arbeitsschutzgesetz zu beachten),
5. Durchführen der Maßnahmen,
6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen,
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (insbesondere Anpassung im Falle geänderter betrieblicher Gegebenheiten § 3 ArbSchG).“

Zitat aus: Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Stand 22.05.2017, www.gda-portal.de, S. 10 f.

Folgen der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts

BVerwG skizziert umständliche, aber durchaus effektive Handlungsmöglichkeiten für Personalräte:

- **Einwände** gegen das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung sind **im Zusammenhang mit Maßnahmen geltend machen**
 - **Verweigerung der Zustimmung** gegen eine beabsichtigte Maßnahme wg. unzureichender Gefährdungsbeurteilung
 - BVerwG: Keine Pflicht Alternativvorschlag zu unterbreiten
 - Wenn keine Maßnahme ergriffen werden:
Initiativantrag
 - BVerwG: Antrag Maßnahmen zu ergreifen, die nach Maßgabe einer veränderten Gefährdungsbeurteilung zu treffen sind



§ 80 PersVG Rh-Pf

(2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit:

(...)

7. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelregelungen, die, sei es auch mittelbar, der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz dienen,
8. Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten, von Vertrauens- oder Betriebsärztinnen und -ärzten, von Fachkräften für Arbeitssicherheit, von Sicherheitsbeauftragten, von Beauftragten für biologische Sicherheit sowie von Fachkräften und Beauftragten für den Strahlenschutz,

(...)

Gestaltung der Arbeitsplätze

→ § 80 Abs. 1 Nr. 6 PersVG Rh-Pf

§ 72 Abs. 4 Satz 1 LPVG NW

(4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über

(...)

6. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärztinnen und Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Sicherheitsfachkräften und Bestellung der oder des Datenschutzbeauftragten,
7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen **einschließlich Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art,**

(...)

10. Gestaltung der Arbeitsplätze,

11. (...)

§ 74 PersVG Ba-Wü

(uneingeschränkte Mitbestimmung)

(2) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über
(...)

7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen sowie von Gesundheitsgefährdungen,
8. Maßnahmen des behördlichen oder betrieblichen Gesundheitsmanagements einschließlich vorbereitender und präventiver Maßnahmen, allgemeine Fragen des behördlichen oder betrieblichen Eingliederungsmanagements, Maßnahmen aufgrund von Feststellungen aus Gefährdungsanalysen,

- FASl, BetriebsärztInnen und sonstige Beauftragte
- Gestaltung der Arbeitsplätze
→ „**Eingeschränkte Mitbestimmung**“ gem. § 75 Abs. 4 Nrn. 1, 12
PersVG Ba-Wü

Übersicht

1. Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung – Rechtsgrundlagen
2. Die Beteiligung des Personalrats beim Arbeits- und Gesundheitsschutz
3. Die Gefährdungsbeurteilung – Mitbestimmung des Personalrats?!?!
- 4. Möglichkeiten und Grenzen des Initiativrechts des Personalrats**

Mitbestimmungskonstellationen

Zwei Grundkonstellationen der Mitbestimmung:

X Impulsgeber Dienststelle:

Personalrat wird Maßnahme vor Durchführung zur Zustimmung vorgelegt

➔ Mitbestimmungsverfahren / nach Stufenverfahren ggf. Einigungsstelle

X Impulsgeber Personalrat:

Initiativantrag gemäß § 77 Abs. 1 BPersVG, z.B. bzgl. Mitbestimmungstatbeständen nach § 80 Abs. 1 Nrn. 16, 17 BPersVG für den Arbeits- und Gesundheitsschutz

➔ Mitbestimmungsverfahren / nach Stufenverfahren ggf. Einigungsstelle

Initiativantrag (Allgemeines)

„Vorarbeiten“

- Klärung der sachlichen Ziele des Antrags, Sachgründe zusammentragen
- Ideensammlung (→ Gute Praktiken recherchieren, ggf. Technische Regeln hinzuzuziehen und eigenes Erfahrungswissen mobilisieren)
- **konkrete Maßnahme** erarbeiten und formulieren

102-601

DGUV Regel 102-601



Branche Schule

Initiativantrag (Allgemeines)

„Vorarbeiten“

- Klärung der sachlichen Ziele des Antrags, Sachgründe zusammentragen
- Ideensammlung (→ Gute Praktiken recherchieren, ggf. Technische Regeln hinzuzuziehen und eigenes Erfahrungswissen mobilisieren)
- **konkrete Maßnahme** erarbeiten und formulieren
- Es muss sich um Maßnahme / Angelegenheit der Dienststelle handeln, über die die **Dienststelle in eigener Zuständigkeit** entscheiden kann (und oft auch muss)
- **Abstimmung mit Stufenvertretungen** (*OVG Münster* 25.10.2022 - 34 A 981/21.PVL)

*Besten Dank für die
Geduld und Aufmerksamkeit*

