

Die Rolle der MAV im Bereich des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist stets ein aktuelles und viel diskutiertes Thema in den Einrichtungen und gewinnt – insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – immer mehr an Bedeutung. Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, Arbeitsunfälle zu vermeiden, Gesundheitsgefahren bei der Arbeit zu verhindern und Berufskrankheiten vorzubeugen. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze sind jedoch nicht nur Aufgabe des Dienstgebers. Auch der Mitarbeitervertretung (MAV) kommt dabei eine zentrale Rolle zu.

I. Gesetzliche Grundlagen¹

Der Arbeitsschutz gehört zum **Kernbereich des Arbeitsrechts** und umfasst alle rechtlichen, organisatorischen, technischen und medizinischen Maßnahmen, die getroffen werden müssen, um die körperliche und psychische Unversehrtheit sowie die Persönlichkeitsrechte der in die Arbeitsorganisation des Arbeitsgebers eingegliederten Beschäftigten zu schützen.² Zur Verwirklichung eines effektiven Arbeitsschutzes existieren vielfältige Arbeitsschutzvorschriften, die es zu beachten gilt. Dabei wird zwischen dem sog. sozialen und dem medizinisch, technischen Arbeitsschutz differenziert.

Unter dem Begriff **sozialer Arbeitsschutz** versteht man den Arbeitszeitschutz sowie den Schutz besonders schutzbedürftiger Personengruppen. Regelungen dazu finden sich in den folgenden Vorschriften:

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

¹ Siehe: www.gesetze-im-internet.de

² Vgl. Pieper, Arbeitsschutzrecht – Kommentar für die Praxis, 6. Auflage, S. 44.

- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX – Schwerbehindertenrecht)

Der **medizinische und technische Arbeitsschutz** beinhaltet hingegen den Schutz gesundheitlicher Gefahren am Arbeitsplatz, den präventiven Gesundheitsschutz sowie die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze. Zu den wichtigsten Vorschriften gehören:

- **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)**
- Arbeitsschutzvorschriften, z.B. Arbeitsstättenverordnung, Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung, Betriebssicherheitsverordnung, Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung, Lastenhandhabungsverordnung, Technische Regeln
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Sozialgesetzbuch VII (SGB VII - Vorschriften zum Gesundheitsschutz der Träger der gesetzlichen Unfallversicherungen)
- Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften

II. Rahmenvorgaben im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Das Arbeitsschutzgesetz enthält die **zentralen Grundregelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes**. Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG ist der Dienstgeber verpflichtet, die **erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes** in der Einrichtung zu treffen. Welche Maßnahmen im Einzelfall erforderlich sind, ergibt sich aus einer sog. **arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung**, § 5 ArbSchG. Die Gefährdungsbeurteilung ist je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen. In den jeweiligen Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz finden sich zudem noch weitere Konkretisierungen zur Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung, die bei bestimmten Tätigkeiten ergänzend zu beachten sind.

Beispiel: Spezielle Anforderungen an Gefährdungsbeurteilungen

- Bei **Bildschirmarbeitsplätzen** konkretisiert die Regelung in § 3 Abs. 1 Satz 3 **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)** die weiteren Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung für PC-Arbeitsplätze. Dabei sind insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen.³

³ Zur Vertiefung: Arbeitshilfe „Haben Beschäftigte Anspruch auf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille?“, Rubrik A bis Z, Bildschirmarbeitsplatzbrille, www.diag-mav-freiburg.de

- Im **Pflegebereich** sind u.a. die Regelungen der **Biostoffverordnung (BiostoffVO)** zu beachten. Zu den Biostoffen zählen beispielsweise gesundheitsgefährdende Bakterien und Viren. Durch den möglichen Kontakt mit Blut, Körpersekreten und -exkreten besteht für die Beschäftigten eine potenzielle Infektionsgefahr. Dies ist bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung besonders miteinzubeziehen, § 4 BiostoffVO.

Die Gefährdungsbeurteilung ist keine einmalige Angelegenheit. Die aufgrund der Gefährdungsbeurteilung ergriffenen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind regelmäßig auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat der Dienstgeber grundsätzlich eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.⁴ Die Gefährdungsbeurteilung ist somit ein wichtiges Mittel der Prävention. Anlass zur Überprüfung und Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung kann sich insbesondere in folgenden Fällen ergeben:

- Neubeschaffung von Arbeitsmitteln
- Änderung von Arbeitsverfahren
- Änderung von gesetzlichen Vorgaben
- Auftreten von Unfällen, Beinaheunfällen, Berufserkrankungen

Bei der Durchführung und Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben wird der Dienstgeber vom Betriebsarzt sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt.⁵ Der Dienstgeber hat zudem die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während der Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen.⁶

Beispiel: Hautschutzmaßnahmen

Die Händedesinfektion, häufiges Händewaschen und das Tragen von Handschuhen sind aus hygienischer Sicht beispielsweise in der Pflege und in Kindertagesstätten notwendig, belasten jedoch die Haut der Beschäftigten. Um Hauterkrankungen zu vermeiden, sind daher **vorbeugende Hautschutzmaßnahmen** erforderlich. Hierzu gehören geeignete Hautschutzmittel, Hautschutzpflegemittel, Hautreinigungsmittel,

⁴ § 3 Abs. 1 Satz 2 und 3 ArbSchG.

⁵ Die Bestellung sowie die Aufgaben der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) näher geregelt, siehe: www.gesetze-im-internet.de

⁶ § 12 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG.

Hautdesinfektionsmittel, persönliche Schutzausrüstung, arbeitsmedizinische Vorsorge und Unterweisung.⁷

III. Umfassende Beteiligungsrechte der MAV

In **§ 1 Abs. 4 ArbSchG** werden die Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich ausdrücklich erwähnt. Die Regelung verweist darauf, dass sämtliche Beteiligungsrechte der Betriebs- und Personalräte, die das Arbeitsschutzgesetz und die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen vorsehen, auch für Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich gelten. So ist die MAV beispielsweise nach **§ 10 Abs. 2 ArbSchG** vor der Benennung der betrieblichen Ersthelfer⁸ anzuhören. Darüber hinaus sind in der MAVO umfassende Beteiligungsrechte der MAV verankert.

1. Allgemeine Aufgaben der MAV – Überwachungspflicht und Informationsrecht

Dienstgeber und MAV haben gemäß **§ 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO** grundsätzlich darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Zudem gehört es zu den allgemeinen Aufgaben der MAV, sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung einzusetzen. Dies ergibt sich unmittelbar aus **§ 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO** und bei Anregungen und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus **§ 26 Abs. 1 Nr. 2 MAVO**.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, steht den MAVen ein umfassendes **Recht auf Information** durch den Dienstgeber nach **§ 27 Abs. 1 Satz 1 MAVO** zu.⁹ Die MAV hat daher einen Anspruch auf Unterrichtung, was der Dienstgeber auf den Gebieten von Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsförderung veranlasst hat.

Des Weiteren hat die MAV ein **Recht auf Überprüfung**, ob der Dienstgeber alle einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen beachtet. Dabei ist sie kein übergeordnetes Kontrollorgan. Vielmehr stellen die Überwachung und der Einsatz für Arbeitnehmerschutzvorschriften eine **gemeinsame Aufgabe von Dienstgeber und MAV** dar, die im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit durchgeführt wird. Das Einsetzen für Arbeitnehmerschutzvorschriften ist dabei jedoch mehr als eine reine Überwachungsaufgabe. Auch ein aktives Handeln zum Schutz der Mitarbeiterinnen und

⁷ Informationen Hautschutz, Hautgefährdung: www.sicheres-krankenhaus.de; Informationen Hygiene www.sichere-kita.de

⁸ Zur Vertiefung: Ersthelfer, Rubrik A bis Z, www.diag-mav-freiburg.de

⁹ Thüsing/Mathy, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 26, Rn. 74.

Mitarbeiter ist davon mitumfasst.¹⁰

2. Anhörungs- und Mitberatungsrechte¹¹

Weitere arbeitsschutzrelevante Beteiligungsrechte in Form von **Anhörungs- und Mitberatungsrechten** sind gemäß **§ 29 Abs. 1 MAVO** insbesondere in folgenden Fällen vorgesehen:

- Grundlegenden Änderungen von Arbeitsmethoden (Nr. 14)
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs (Nr. 15)
- Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen (Nr. 16)

3. Zustimmungsrecht der MAV¹²

Nach **§ 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO** hat der Dienstgeber die MAV bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen zu beteiligen und ihre Zustimmung einzuholen. Der MAV steht ein Zustimmungsrecht allerdings nicht zu, wenn eine konkrete Maßnahme ausdrücklich gesetzlich vorgeschrieben ist. Der MAV wird jedoch eine Mitregelungsbefugnis bei der betrieblichen Durchführung der zwingenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingeräumt, soweit die Regelungen dem Dienstgeber einen **Gestaltungsspielraum** belassen.¹³

Beispiel: Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der Dienstgeber ist nach **§ 167 Abs. 2 SGB IX** (*ehemals § 84 Abs. 2 SGB IX*) verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein **betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** anzubieten. In § 167 Abs. 2 SGB IX wird jedoch kein abschließender Maßnahmenkatalog genannt. Vielmehr gibt er den Einrichtungspartnern die Möglichkeit die Inhalte auszugestalten und verbindliche Verfahrensregelungen zu treffen. Es handelt sich dabei um eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift, die das Mitbestimmungsrecht der MAV begründet.¹⁴

¹⁰ Vgl. Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur MAVO-Rahmenordnung, § 26, Rn. 94.

¹¹ Zur Vertiefung: Verfahren nach § 29 MAVO – Anhörung und Mitberatung, Rubrik A bis Z, www.diag-mav-freiburg.de

¹² Zur Vertiefung: Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO, Rubrik A bis Z, www.diag-mav-freiburg.de

¹³ Sroka, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 36, Rn. 110.

¹⁴ Schmitz, in: Eichstätter Kommentar MAVO, § 36, Rn. 110.

Unerheblich ist zudem, ob die Rahmenvorschriften dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dienen. Daher hat die MAV bereits bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ein Mitbestimmungsrecht, denn die Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Element des Gesundheitsschutzes und notwendige Voraussetzung für die betriebliche Umsetzung der Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers.¹⁵ Entschließt sich der Dienstgeber über die zwingenden gesetzlichen Vorgaben hinaus, noch weitere Maßnahmen für den Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderung durchzuführen, so ist auch hier die MAV zu beteiligen.

Darüber hinaus unterliegt die **Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie von Sicherheitsbeauftragten**¹⁶ der Mitbestimmung der MAV.¹⁷ Die genannten Personen sollen den Dienstgeber beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung unterstützen und mit der MAV zusammenarbeiten. Dabei hat die MAV bereits bei der Vorfrage mitzubestimmen, in welcher Form die Aufgaben nach dem ASiG in der Einrichtung wahrgenommen werden sollen, ob durch Anstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, durch die Verpflichtung einer freiberuflichen Person oder durch die Beauftragung eines überbetrieblichen Dienstes.¹⁸ Sofern ein freiberuflich tätiger Arzt, eine freiberuflich tätige Fachkraft für Arbeitssicherheit oder ein überbetrieblicher Dienst verpflichtet oder entpflichtet wird, ist die MAV nach § 9 Abs. 3 Satz 3 ASiG anzuhören.

4. Dienstvereinbarungen

In **§ 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO** wird die Möglichkeit zum Abschluss einer **Dienstvereinbarung** für Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen eröffnet. Die Initiative kann sowohl vom Dienstgeber als auch von der MAV ausgehen. Die Dienstvereinbarung wird von MAV und Dienstgeber gemeinsam beschlossen.

Beispiele: Dienstvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz¹⁹

Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Dienstvereinbarung zur Gesundheitsvorsorge für suchtkranke und suchtgefährdete Beschäftigte
--

¹⁵ Vgl. Schmitz, in: Eichstätter Kommentar MAVO, § 36, Rn. 104 und 107.

¹⁶ Zur Vertiefung: Arbeitsschutz – Sicherheitsbeauftragte, Rubrik A bis Z, www.diag-mav-freiburg.de

¹⁷ Jüngst, in: Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 36, Rn. 130.

¹⁸ Schmitz, in: Eichstätter Kommentar MAVO, § 36, Rn. 111.

¹⁹ Musterdienstvereinbarungen: Dienstvereinbarungen, Rubrik A bis Z, www.diag-mav-freiburg.de

IV. Fazit:

Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Die MAV hat bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO mitzubestimmen. Ein Mitbestimmungsrecht besteht dagegen nicht, wenn Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber bereits konkrete Handlungspflichten auferlegen. Zahlreiche Regelungen belassen jedoch dem Dienstgeber bei der betrieblichen Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen weiten Gestaltungsspielraum. Die MAV ist bei der Konkretisierung von Rahmenvorschriften und der Ausgestaltung der Gestaltungsspielräume zu beteiligen.