

Mitbestimmung bei einer Betriebsänderung

Kann § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei Umstrukturierungen helfen?

Im Recht neigt man dazu, Sachverhalte in kleine Einheiten zu zerlegen. Im Betrieb wird oft die Arbeitszeit isoliert vom Urlaub oder der Arbeitsplatzgestaltung verhandelt. Das Arbeitsschutzgesetz passt nicht in diese Systematik. Nach § 3 Abs. 2 ArbSchG ist es als betriebliche Querschnittsaufgabe gestaltet. Die »Daueraufgabe Arbeitsschutz« ist bei allen Aufgaben und »eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen« (§ 3 Abs. 2 ArbSchG) zu beachten.

Die WSI/Pargema-Betriebsrätebefragung 2008/2009 zeigte, dass viele Betriebsräte das Thema Gesundheitsschutz, besonders in Hinblick auf die Risiken für die psychische Verfassung als »schwierig« oder nicht »zu handhaben« erleben. Kann das daran liegen, dass häufig versucht wird, das Gesamtpaket Arbeitsschutzgesetz in einem isolierten Paket zu stemmen? Wird die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes zu oft als ein getrenntes, vom Betriebsrat abzuarbeitendes Thema behandelt? Bietet das Arbeitsschutzgesetz nicht ganz andere Anknüpfungspunkte? Was lässt sich aus der Querschnittsaufgabe Gesundheitsschutz für die Mitbestimmung an »ganz anderer Stelle« ableiten? Bei welchen Themen kann dieser helfen, die Betriebsratsarbeit voranzubringen?

Beispiel:

Ein Münchner Technologieunternehmen wollte zum Jahreswechsel eine Flächenreduzierung durchführen. Der Arbeitgeber versprach sich Kosteneinsparungen für Mietflächen. Der Betriebsrat erkannte die Gefahr einer erheblichen Arbeitsplatzverdichtung in Großraumbüros und eine Betriebsänderung i.S.d. § 111 Satz 3 Nrn. 4 und 5 BetrVG. Die Mitbestimmung des Betriebsrats war dem Arbeitgeber bewusst, die Durchführung der Maßnahme war aber wichtiger. Der Streit endete vor dem Arbeitsgericht und wurde entsprechend den Vorstellungen des Betriebsrats durch einen Vergleich beigelegt. Zentrales Argument des Betriebsrats war der Gesundheitsschutz. Die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes vor der Flächenneubeplanung unter Wahrung der Mitbestimmung wurde vereinbart. Er erreichte größere Mindestflächen je Arbeitsplatz.

Überlegungen des Betriebsrats

§ 3 Abs. 3 Satz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) lautet: »Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren.« Die mitbestimmungspflichtige Gefährdungsbeurteilung ist also vor der Arbeitsaufnahme abzuschließen. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sieht die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Rahmenvorschriften des Arbeitsschutzes vor. Eine dieser die Mitbestimmung auslösenden Rahmenvorschriften ist die Gefährdungsbeurteilung und deren Dokumentation nach den §§ 5,6

ArbSchG (BAG v. 8.6.2004 – 1 ABR 13/03.). Die Überlegung des Betriebsrats war: Wenn eine mitbestimmte Gefährdungsbeurteilung vor einer Arbeitsplatzneubesetzung vorliegen muss, dann verletzt eine mitbestimmungswidrige Stellenbesetzung § 87 BetrVG. Er umging so den schwer kalkulierbaren Meinungsstreit, ob der Betriebsrat die Unterlassung einer Betriebsänderung aus § 111 BetrVG ableiten kann durch Rückgriff auf die gesicherte Rechtsprechung zum Unterlassungsanspruch aus § 87 BetrVG und beantragte die Unterlassung der Stellenbesetzung vor Durchführung und Dokumentation einer mitbestimmten Gefährdungsbeurteilung. Hier half die Querschnittsaufgabe Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Mitbestimmung bei einem Unterfall der Betriebsänderung durchzusetzen.

Beispiel:

Ein Betriebsrat aus der Flugzeugabfertigung war in einer Einigungsstelle mit Forderungen des Arbeitgebers nach ungünstigen Arbeitszeiten konfrontiert. Planbare gleichmäßige Arbeitszeiten sollte es nicht geben. Der Arbeitgeber wollte einen an wirtschaftlichen Interessen optimierten hochflexiblen Personaleinsatz. Durch die am Flughafen München über den Tag betrachteten unterschiedlichen Flugmengen hätte dies zu sehr kurzen, im Tagesverlauf geteilten Arbeitsschichten geführt. Die wirtschaftliche Argumentation dominierte die Einigungsstelle, bis der Betriebsrat sich auf die Querschnittsaufgabe Arbeitsschutz berief (z.B. § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG). Die Einigungsstelle zog einen Arbeitsschutzexperten zu. Dieser veränderte die Diskussion nachhaltig und es kam zu einem für die Beschäftigten deutlich besseren Ergebnis.

Tipp für die Praxis

Dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kann bei zahlreichen Aufgabenstellungen der betrieblichen Praxis eine unterstützende, oft entscheidende Funktion zukommen. Ähnlich wie ein betriebliches Qualitätsmanagement ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz ausweislich § 3 Abs. 2 ArbSchG eine betriebliche Querschnittsaufgabe. So ist der Arbeitsschutz vom Einkauf zu beachten, damit keine allergieauslösenden Arbeitsmittel erworben werden. Vergütungssystemen, die ungünstiges Gesundheitsverhalten mit Geldleistungen belohnen (z.B. Akkord), kann durch den Gesundheitsschutz wirksam Grenzen gesetzt werden. Eine konsequente Verfolgung der Thematik lohnt sich!

RÜDIGER HELM und **MICHAEL HUBER** sind Rechtsanwälte für Arbeitsrecht in München.

www.arbeitnehmeranwaelte.de

www.menschenrechte-im-betrieb.de