

Redemanuskript¹

Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz

Thomas Berger,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
www.betriebsratsberater-berlin.de

Mitbestimmung jetzt!

Herausforderungen in einer sich ändernden Arbeitswelt

Betriebs- und Personalrätekonferenz
Organisiert von der Linken im Bundestag
Hannover 20. September 2019

¹ Das Skript ist umfassender als die durch freie Rede vorgetragene Einführung

Plädoyer für Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz jetzt!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Aktivierende Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte ist eine **zentrale Achse** in der **Gesamtstrategie** von Betriebsräten **gegen die politische Rechte**.

Die Antwort der politischen Rechten ist weltweit ein **autoritäres Lösungskonzept** von Oben zum Schutz der 0,1 % Milliardäre und ihres Systems, dass ihnen den Reichtum und die Macht sichert.

Dieses Konzept richtet sich **gegen die Interessen der arbeitenden Bevölkerung**, insbesondere die der abhängig Beschäftigten, aber auch gegen die objektiven Interessen Selbstständigen, Freiberufler und sonstige Angehörigen der Mittelschichten, **kurz gegen 99%** der Bevölkerung.

Ihre Chance bekommen diese autoritären Konzepte vor allem dann, wenn die politische Linke, die Gewerkschaften und eben auch Betriebsräte und Personalräte ihrerseits **keine Lösungen anbieten** und dies zu Enttäuschung, Verzweiflung und Abwendung von demokratischen, partizipativen Modellen und Methoden von unten führt.

Das Engagement und der Kampf **für bessere und gesunde Arbeit** kann helfen, Auswege aufzuzeigen und konkret zu beweisen, dass durch Beteiligung von unten, **durch aktive Wahrnehmung von Kontroll- und Aktivierung von Gestaltungsrechten**, Betriebsräte und Personalräte in der Lage sind, Antworten auf alltägliche, aber zentrale Probleme der Beschäftigten zu geben.

Dies kann dort gelingen, wo Betriebsräte und Personalräte die **konkreten Probleme** der Beschäftigten aufgreifen, **ihre Kolleginnen und Kollegen unterrichten, konsultieren und beteiligen** und in den Unternehmen bessere und **der Gesundheit aller Beschäftigten zuträgliche Arbeitsbedingungen durchsetzen**.

Starke Rechte und ein **gemeinsames Interesse aller Beschäftigtengruppen** an ihrer Gesundheit sind ein wichtiger Ausgangspunkt für Interessenvertretung, die auf **Einheit der Beschäftigten** abzielt, **aktivierende Beteiligungsprozesse** auslöst und **bessere Arbeit** und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten **durchsetzt**.

Dies ist die Grundlage für **erfolgreiche Mitbestimmung**, die Lösungen durch demokratisch abgesicherte Legitimation erreicht und dadurch ein **höheres Selbstbewusstsein** in die eigene **Kraft und Durchsetzungsfähigkeit** entwickelt und das **Kräfteverhältnis** zugunsten der Belegschaften und ihrer Vertretungen **verschiebt**.

Zusammengefasst:

Betriebs- und Personalräte sollten sich in diesem Sinne auf den Weg machen, **aktivierende Mitbestimmung** im Arbeits- und Gesundheitsschutz umzusetzen!

Was ist Gesundheit?

Der Begriff „Gesundheit“ der in diversen Arbeitsschutzgesetzen verwandt wird, wird unterschiedlich weit ausgelegt.

Ist Gesundheit nur die Abwesenheit von Krankheit und Gebrechen?

oder

ist Gesundheit ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens? Das BAG hat es noch nicht entschieden, aber das BVerwG und der EuGH tendieren zu dem weiten Begriff.²

EuGH Urteil vom 09.09. 2003 - Rs. C-151/02 (Landeshauptstadt Kiel) (Norbert Jaeger)

„93. Insoweit ergibt sich aus Rdnr. 15 des Urteils Vereinigtes Königreich/Rat vom 12.11.1996 (EuGH, Slg. 1996, I-5755 Rdnrn. 45 u. 75 = NZA 1997, 23 = EuZW 1996, 751 [m. Anm. Calliess] = NJW 1997, 1228 L), dass die Begriffe Sicherheit und **Gesundheit** i.S. des Art. 118 a EGV, auf den die Richtlinie 93/104/EG gestützt ist, in der Weise **weit aus- gelegt** werden müssen, **dass sie sämtliche körperlichen und sonstigen Faktoren, die die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld unmittelbar oder mittelbar berühren, (erfassen)**... hat der EuGH ferner festgestellt, dass eine **solche Auslegung sich zudem auf die Präambel**

²<https://www.betriebsratsberater-berlin.de/arbeits--und-gesundheitsschutz/b.-rechte-des-betriebsrates/6.-arbeitsschutzgesetz-arbschg/vollstaendiges-auch-psychisches-wohlbefinden.html>

der Satzung der Weltgesundheitsorganisation stützen kann, der sämtliche Mitgliedstaaten angehören; diese definiert Gesundheit als den Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als das Freisein von Krankheiten und Gebrechen.

Das BVerwG hat in seiner Entscheidung „Klausureffekte durch undurchsichtige Schaufensterinnenverblendungen“ ebenfalls für einen weiten Begriff votiert, welcher psychische Problemlagen mit erfasst.³

Mit diesen Entscheidungen im Rücken können Betriebs- und Personalräte umfassend Problemlagen der Gesundheit aufgreifen, unabhängig davon, ob sie körperliche, psychische (seelische) oder soziale Symptomaten oder Mischformen aufweisen.

Die Rechtsposition der Beschäftigten ist stark, aber sie muss erst durchgesetzt werden.

Rechtlicher Ausgangspunkt ist das Grundrecht jedes/r Arbeitnehmer*in in Europa

Art. 31

Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

Aber, nur weil es dieses Grundrecht gibt, ist es noch nicht verwirklicht.

Rechte müssen zum einen zunächst im Parlament erlassen werden. Dafür ist oft eine Auseinandersetzung nötig.

Aber Gesetze setzen sich nicht von allein um. Sie müssen von denjenigen, die ein Interesse daran haben, geltend gemacht werden. Insofern müssen sie noch ein zweites Mal durchgesetzt werden.

Recht haben und Recht bekommen, sind zweierlei.

³ BVerwG, Urteil vom 31.01.1997, 1 C 20/95 – im Volltext zu finden auf www.betriebsratsberater-berlin.de

Wie setzen wir gesündere/gesunde Arbeitsbedingungen durch?

Rechtlich

1. Durch Kontrolle der Einhaltung der arbeitsschützenden Normen
2. Durch Ausübung von Gestaltungs- und Mitbestimmungsrechten unter Beteiligung der Beschäftigten

1. Kontrolle des Arbeitsschutzes im Betrieb und Dienststelle

Vollzugsdefizite und Überwachung

Im Durchschnitt wird heute jeder Betrieb nur noch alle 20 Jahre kontrolliert, in manchen Branchen nur alle 40 oder 60 Jahre. (Antwort auf **die KA** der Linken Drs.19/06041)

Gefährdungsbeurteilungen, obgleich seit 1996 gesetzlich verpflichtend für jeden Betrieb vorgeschrieben, werden nur in ca. jedem zweiten Betrieb durchgeführt. Die Landesämter haben berichtet, dass bei ihren Kontrollmaßnahmen in 60% der Betriebe keine oder eine unzureichende Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird (vgl. Antwort auf die KA der Linken vom....)

Daten über die Quote mitbestimmter Gefährdungsbeurteilungen sind mir nicht bekannt.

Gründe:

Personelle Unterausstattung der Landesämter:

Beispiel Berlin. Ca. 45 Beschäftigte des LAGetSi auf 90.000 Betriebe

Notwendigkeit, dass die Bundesländer das Personal in den Landesämtern für Arbeits- und Gesundheitsschutz zahlenmäßig aufstocken und entsprechend qualifizieren muss.

Derzeit kann es nur eine wirksame Kontrolle geben: Die Überwachung durch Betriebs und Personalräte!

Problem: Nur in ca. jedem zehnten Betrieb existiert ein Betriebsrat.

Problem in BR-Betrieben: Viel zu wenig Betriebsräte erkennen die Bedeutung des Themas und ihre eigene rechtliche und tatsächliche Stärke, effektive Maßnahmen des Arbeitsschutzes durchzusetzen.

Die Kontrollrechte des Betriebsrats

§ 80 BetrVG: Überwachung der Durchführung aller Gesetze, Verordnungen und berufsgenossenschaftliche Vorschriften

§ 89 Abs. 1 BetrVG: Verpflichtung des Betriebsrats und jedes Betriebsratsmitglieds, sich für den Arbeitsschutz, einschließlich des betrieblichen Umweltschutzes einzusetzen

Arbeitsschutzschulungen sind nach BAG Grundlagenschulungen, die jedes BR Mitglied ohne weiteres besuchen kann.

§ 89 Abs. 2 BetrVG: Verpflichtung des Arbeitgebers, der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der Betriebsärzte und Sicherheitsbeauftragten mit dem Betriebsrat in Arbeitsschutzangelegenheiten zusammenzuarbeiten

2. Das Gestaltungs- und Mitbestimmungsrecht

§ 87 BetrVG: Der Betriebsrat hat über Regelungen des Gesundheitsschutzes mitzubestimmen.⁴

Das bedeutet:

1. der Arbeitgeber darf keine Regelungen des Gesundheitsschutzes einseitig, ohne Zustimmung des Betriebsrats erlassen. Dem Arbeitgeber obliegt eine Initiativpflicht, im Streitfall bis in die Einigungsstelle. Ein Verstoß hiergegen ist in der Regel eine grobe Pflichtverletzung und kann mit einem Ordnungs- oder Zwangsgeld bis zu 10.000,00 € pro Zuwiderhandlung bestraft werden. Im Falle des Verstoßes sind diese Regelungen des Arbeitgebers, soweit sie für die Arbeitnehmer nachteilig sind, unwirksam.
2. Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht. Er kann selbst für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen entwerfen, verhandeln und im Streitfall auch in der Einigungsstelle durchsetzen.

Ansatzpunkt des Arbeitsschutzgesetz und die dazu erlassenen Verordnungen

§ 3 ArbSchG

Der **Arbeitgeber** ist **verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen** des Arbeitsschutzes ... **zu treffen.**

⁴§ 66 Abs.Nr 11 PersVG Niedersachsen: Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit: „Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Regelungen, die der Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz auch mittelbar dienen“

Was können solche Maßnahmen sein?

§ 2 ArbSchG

(1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind **Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen** bei der Arbeit und **arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren** einschließlich Maßnahmen der **menschengerechten Gestaltung der Arbeit**.

Was sind Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit?

Alle Maßnahmen, die die Arbeit an den (individuellen) Menschen anpassen.

Welche Maßnahmen sind danach konkret erforderlich und wer entscheidet darüber?

Die Gefährdungsbeurteilung ermittelt, welche Maßnahmen im Betrieb erforderlich sind.

Betriebsräte müssen dabei aufpassen, dass durch die Gefährdungsbeurteilung die konkreten Probleme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter adressiert werden.

Betriebsräte sollten deshalb zunächst eine Liste von allem, was der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen entgegensteht erstellen.

Gleichzeitig sollte die Liste die Maßnahmen enthalten, die auf eine Verbesserung der Gesundheit abzielen.

Betriebsräte kennen die Arbeitsbedingungen genau und sind daher zentrale Akteure im Gesundheitsschutz und bei der Beurteilung der Arbeit durch eine Gefährdungsbeurteilung.

Die Maßnahmen sind regelmäßig nicht vom Gesetz- oder Ordnungsgeber, auch nicht von den Berufsgenossenschaften, konkret vorgegeben.

Sie müssen durch eine Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden.

So können Betriebsräte die Methoden der Gefährdungsbeurteilung mit festlegen, z.B. indem die Beschäftigten mittels Fragebogen, Beobachtungsinterviews oder Beteiligung in Workshops für die Frage, ob eine Gefährdung vorliegt und welche Maßnahmen erforderlich sind, einbezogen werden.

Im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle.

Gefährdungsbeurteilung stellt eine Gefährdung konkret fest.

Die Feststellung einer Gefährdung führt zu einer Handlungspflicht des Arbeitgebers. Damit ist die Gefährdungsbeurteilung aber noch nicht abgeschlossen.

Denn Kernfunktion und eigentliches Ziel ist die Ermittlung der erforderlichen Maßnahme selbst.

§ 5 ArbSchG

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

Gefahr, Gefährdung und Prävention

Eine Handlungspflicht des Arbeitgebers wird nicht nur bei Gefahren ausgelöst.

Eine Gefahr setzt eine gewisse **Wahrscheinlichkeitsprognose** für einen Schadenseintritt voraus.

Für eine Handlungspflicht genügt bereits eine Gefährdungslage.

Eine Gefährdung liegt vor, wenn die **Möglichkeit** eines Gesundheitsschadens besteht. Auf eine Wahrscheinlichkeitsprognose kommt es nicht an.

Präventionsmaßnahmen sind somit bereits dann zu veranlassen, wenn eine Gefährdung feststeht oder durch Gefährdungsbeurteilung festgestellt wird.

Volle Mitbestimmung bereits bei Feststellung einer Gefährdung

Diese Rechtsprechung hat das BAG nun erfreulicherweise mit Beschluss vom 28.03.2017 (1 ABR 25/15 – Rn. 22), den unser Mandant – der Betriebsrat H & M Gesundbrunnen Berlin- mit unserer Unterstützung erstritten hat, die Beschränkung der Mitbestimmung im Bereich des § 3 Abs.1 Satz 1 ArbSchG aufgegeben.⁵

Dies eröffnet ein weites Spektrum von Gesundheitspolitik der Betriebsräte.

Im Folgenden einige Beispiele aus der Praxis des Vortragenden für die Bandbreite von Regelungen bezüglich Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, die gestützt auf § 87 I Nr.7 BetrVG im Streitfall durch Spruch der Einigungsstelle durchgesetzt werden können.

⁵ https://www.bghp.de/upload/Downloads/NZA_2018_1520.pdf: Mitbestimmung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes von Martin Fieseler und Thomas Berger

Betriebsvereinbarung Lastenhandhabung

Nach § 2 Abs.1 Lastenhandhabungsverordnung müssen Arbeitgeber geeignete organisatorische Maßnahmen treffen oder geeignete Arbeitsmittel einsetzen, um manuelle Handhabungen von Lasten gänzlich zu vermeiden.

Wieviel Arbeitsplätze gibt es, in denen immer noch Last durch menschliche Kraft abgestützt oder befördert wird, z.B. durch Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen oder Bewegen einer Last?

Obwohl es geeignete Arbeitsmittel gibt, die eine solche Arbeit vermeiden würden.

Beispiele:

Absenken der Regalhöhen in Einzelhandel auf 1,80 m.

Anschaffung von Scherenhubwagen, die Kartons in die Höhe heben und so Bücken und hochheben überflüssig machen würden.

So können in einer Betriebsvereinbarung Lastenhandhabung entsprechende Regelungen, Regalhöhen über 1,80 m verbieten oder genügend Scherenhubwagen anschaffen.

Betriebsvereinbarung Raumklima

Temperaturen, Luftfeuchtigkeit, Frischluftzufuhr und Zugluft

Wer kennt es nicht. Im Sommer zu heiß, im Winter zu kalt.

Eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur ist durch die Arbeitsstättenverordnung vorgeschrieben.

So sind für Büroräume andere zuträgliche Temperaturbandbreiten durch BV zu regeln als beispielsweise in Produktionshallen.

Ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft ist ebenfalls vorgeschrieben.

Was zuträglich ist, unterliegt der Mitbestimmung und muss durch eine Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden.

Betriebsvereinbarungen Raumklima, sollten Temperaturkorridore, Höchst- und Mindesttemperaturen festschreiben, die Anschaffung von Außenluftzufuhr durch entsprechende Klimaanlage, die keine Umluftanlagen sind, sondern Frischluft in den Raum strömen lassen usw.

Auch können Arbeitsverbote bei Überschreitung von Höchsttemperaturen oder Unterschreitung von Mindesttemperaturen vorgeschrieben werden.

Bei gerade noch zumutbaren Temperaturen bei denen kein Arbeitsverbot greift, können bezahlte Abschwitzpausen **vorgeschrieben werden**, wenn bestimmte Temperaturwerte überschritten werden.

Gleiches gilt für bezahlte Aufwärmepausen bei Unterschreitung bestimmter Temperaturwerte.

Betriebsvereinbarung Psychosoziale Risiken

Arbeitsverdichtung, übermäßiger Leistungsdruck, der Gesundheit abträgliche organisierte Arbeit usw. ist ein weiteres Thema für Betriebsräte.

Die Zahl der Krankheitstage aufgrund der Diagnose Burnout hat sich von 2008 - 2017 auf über 2 Millionen und die aufgrund einer „akuten Belastungsreaktion“ auf über 18 Millionen, jeweils verdreifacht (Antwort auf Frage J. Krellmann durch BMG vom 12.März 2019)

In der europäischen Union sind 50 % der Fehltage auf Stress zurückzuführen (Europäische [Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz](https://osha.europa.eu/de/themes/psychosocial-risks-and-stress) <https://osha.europa.eu/de/themes/psychosocial-risks-and-stress>)

Aber auch ernste körperliche Gesundheitsprobleme wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Muskel-Skelett-Erkrankungen werden durch psychosoziale Risiken hervorgerufen.

Nachfolgende Liste der Risiken (zitiert aus link Europäische Agentur aaO)

„Übermäßige Arbeitslast

Widersprüchliche Anforderungen und unklare Abgrenzung der Zuständigkeiten

Mangelnde Einbeziehung von Arbeitnehmern in Entscheidungen, die sie selbst betreffen,

Mangelnder Einfluss darauf, wie die Arbeit ausgeübt wird

Schlecht gemanagte organisatorische Veränderungen

Arbeitsplatzunsicherheit

Ineffiziente Kommunikation

Fehlende Unterstützung des Managements oder der Kollegen

Psychische und sexuelle Belästigung

Gewalt durch Dritte“

In einer BV Psychosoziale Risiken könnten also Regelungen aufgenommen werden, die diese genannten Probleme und Risiken vermeiden oder zumindest verringern.

Gegenstand solcher Betriebsvereinbarungen ist auch die Frage, wie die Arbeit selbst gesundheitlich zuträglich zu organisieren ist. Gleiches gilt für Arbeitsbedingungen, Betriebsklima, Sicherheit der Arbeitsplätze usw. Hier ist auch Raum für Regelungen gegen die besonderen Risiken prekärer Arbeit.

Betriebsvereinbarung Arbeitsschutzmanagement

Das Arbeitsschutzmanagement, also ganzheitliche in die Führung des Unternehmens integrierte Aufbau- und Ablauforganisation des Arbeitsschutzes im Unternehmen unterliegt ebenfalls der Mitbestimmung des Betriebsrats.⁶⁷

§ 3 Abs.2 ArbSchG

⁶ Ausführlich und bereits vor der Entscheidung des BAG: „Arbeitsschutzmanagement und rechtliche Grundlagen“ von Thomas Berger und Karin Burth, Artikel in der 44. Ergänzungslieferung des Praxishandbuchs „Arbeitsschutz besser managen“ der TÜV Media GmbH im August 2013. Abrufbar unter <https://www.bghp.de/deutsch/ihre-anwaelte/thomas-berger/index.html>

⁷ Desweiteren: Arbeitsschutzmanagementsysteme , Mitbestimmung und Compliance von Thomas Berger und Karin Burth, in Zeitschrift für betriebliche Prävention und Unfallversicherung", Heft 2/2012, abrufbar unter https://www.betriebsratsberater-berlin.de/upload/pdfs/bpuvz_ams_compliance_mitbestimmung.pdf

Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine **geeignete Organisation** zu sorgen und die **erforderlichen Mittel** bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass **die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden** und **die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.**

Die Orientierungssätze des BAG lauten:

1. § 3 Abs. 2 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber zum Aufbau einer Organisationsstruktur. Diese ist maßgeblich vom konkreten Ausmaß der jeweils bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie von der Betriebsgröße abhängig. Die Zuweisung von Aufgaben an einzelne Führungskräfte nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 ArbSchG ist insoweit lediglich Teil dieser Organisationsmaßnahme.
2. Der Aufbau einer Organisationsstruktur nach § 3 Abs. 2 ArbSchG unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.⁸

Betriebsvereinbarung Mindestpersonalstärke

Die Frage, ob man auch eine bestimmte Mindestpersonalstärke durch Spruch der Einigungsstelle, gestützt auf § 87 Abs.1 Nr. BetrVG gegen den Arbeitgeber erzwingen kann, ist höchstrichterlich noch nicht entschieden.

Der Erste Senat des BAG - (BAG 1 ABR 22/18) - wird am 19.11. 2019 um 9:45 Uhr verhandeln und sodann über die Rechtsbeschwerde eines Betriebsrats gegen einen Beschluss des LAG Schleswig-Holstein entscheiden.

⁸ BAG (1. Senat), Beschluss vom 18.03.2014 - 1 ABR 73/12 (2. Instanz: LAG Hamburg)

Das Landesarbeitsgericht hat einen Einigungsstellenspruch aufgehoben, der zwingende Mindestvorgaben für den Schichten-Dienstplan im Pflegedienst einer Klinik vorsieht.

Das Landesarbeitsgericht begründete seine Entscheidung damit, dass die zu Grunde liegende Gefährdungsbeurteilung nicht den Anforderungen von § 5 Arbeitsschutzgesetz genüge, weil keine konkreten Gefährdungen festgestellt wurden.

Vor allem aber dürfe § 87 BetrVG keine Vorgaben für die Personalplanung machen, da diese nach § 92 BetrVG selbst nur ein Unterrichts- und Beratungsrecht und kein echtes Mitbestimmungsrecht sei.

Bislang hat das BAG die Mitbestimmungsrechte in personellen und sozialen Angelegenheiten nebeneinander angewandt.

Wir sind gespannt, ob das BAG diese Problematik aufgrund bestehender Vorschriften in den Griff bekommt oder der Gesetzgeber hier nachbessern muss.

Wünsche und Forderungen an die Politik

1. Falls die Entscheidung des BAG der Auffassung des LAG folgen sollte, sollte im § 87 I Nr.7 BetrVG formuliert werden, „....einschließlich von Regelungen, die Auswirkungen auf die Personalplanung und die Personalstärke haben können“.
2. Gesundheit mit der Definition der WHO festschreiben. Hierzu hat es bereits eine Bundesratsinitiative gegeben, die allerdings gescheitert ist.

Resümee:

Gesundheit ist ein wichtiges, herausragendes Thema, das Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte aufgreifen sollten, zumal sie hier eine starke rechtliche Stellung und auch **Rückhalt in der Belegschaft**, aber auch der **Gesellschaft** haben werden.

Gewerkschaften und Personal- und Betriebsräte sollten daher gemeinsam **ihre Anstrengungen intensivieren** und eine **Bewegung für bessere, wirklich gute Arbeit organisieren**.

Betriebs- und Personalräte, die aktivierende Mitbestimmung praktizieren, könnten hier das kleine Zahnrad sein, das ein größeres Zahnrad antreibt.

Betriebsräte sollten das Thema auf **Betriebsversammlungen und Betriebsräteversammlungen** diskutieren und **Ziele und Strategien beschließen**, für die sich die Betriebsräte gemeinsam einsetzen und die die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten adressieren.

Gewerkschaften könnten intensiver als bisher und offensiv **Konferenzen von Betriebs- und Personalräten** auch unternehmens- und branchenübergreifend organisieren, um den Austausch, die Koordination und Vernetzung der Gesundheitspolitik von Betriebs- und Personalräten zu fördern und so die Durchsetzungsstärke zu erhöhen. Die Gewerkschaften könnten dadurch attraktiver werden, das Bewusstsein für Aktivierung und Beteiligung der Beschäftigten fördern und selbst neue, aktive Mitglieder gewinnen.

Auch sind entsprechende **Tarifverträge** möglich, wie das Beispiel der Kolleg*innen an der Charité zeigt, die einen Tarifvertrag zur Mindestpersonalbesetzung erkämpften.

Gesundheit und das Recht auf eine gesunde Arbeitsumwelt ist ein Kernthema von Betriebs- und Personalräten, die das Konzept aktivierender Mitbestimmung für richtig halten und praktizieren wollen.

Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gesundheit als den Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens.

Ist das nicht eine Zielbeschreibung, der die Teilnehmer*innen dieser Konferenz beipflichten können und die auf ein Leben und Arbeiten in einer selbstbestimmten, partizipativen und freien Gesellschaft abhebt, für die es sich zu kämpfen lohnt?

Ein erster Schritt auf dem Weg zu diesem Ziel ist, die Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu aktivieren.