

Aufgaben und Beteiligungsrechte der MAV im Rahmen des

Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Dieses Handout wurde auf Grundlage des DiAG MAV Kurier (Bistum Köln) erstellt und dieser orientiert sich am gleichnamigen Beitrag von Georg Lorenz in der ZMV 3/2001 S. 105 – 111. Er soll helfen, sich in den unterschiedlichen Rechten und gesetzlichen Bestimmungen zurechtzufinden, bzw. dort nachschlagen zu können.

Folgende Themen sollen behandelt werden.

1. **Übersicht über bestehende Beteiligungsrechte**
2. **Überwachungsaufgabe und Informationsrechte**
3. **Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsgefahren bei der Arbeit**
4. **Beteiligung bei der Organisation des Arbeitsschutzes**
5. **Neue Regelung: DGUV Vorschrift 2, die mit dem 1.1.2011 in Kraft getreten ist.**

Zu 1.) Übersicht über bestehende Beteiligungsrechte

Nach § 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO gehört es zu den allgemeinen Aufgaben der MAV für die **Einhaltung** und **Durchsetzung** der Vorschriften über Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in den Dienststellen und Einrichtungen der kirchlichen Rechtsträger einzutreten.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe verfügt die MAV über ein umfassendes

→ **Zustimmungsrecht (§ 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO)**

bei allen Maßnahmen des Dienstgebers (DG) zur Verhütung von Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen

→ **Anhörungs- und Mitberatungsrecht (§ 29 MAVO)**

- bei Festlegung von **Grundsätzen für die Arbeitsplatzgestaltung § 29 Abs. 1 Nr. 16**
- der **Einführung grundlegend neuer bzw. grundlegenden Änderung bestehender Arbeitsmethoden § 29 Abs. 1 Nr. 14**
- der Durchführung von Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur **Erleichterung des Arbeitsablaufs § 29 Abs. 1 Nr. 15**

→ **Mitwirkungsbefugnisse aufgrund des staatlichen Arbeitsschutzrechtes**

- Einzig im Arbeitsschutzrecht sind die **MAVen. den Betriebs- und Personalräten gleichgestellt**
das gilt für ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz); MuSchG (Mutterschutzgesetz); BioStoffV (Biostoffverordnung); ASiG (Arbeitssicherheitsgesetz)

Zu 2.) Überwachungsaufgabe und Informationsrecht

→ Die MAV hat nach § 26 Abs. 3 Nr.7 MAVO die allgemeine Aufgabe, die Einhaltung und Durchsetzung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung zugunsten der Beschäftigten zu **überwachen** und **durchzusetzen**.

Der MAV steht kein Sanktionsmittel zur Verfügung, aber sie hat ebenso wie die Beschäftigten nach § 17 Abs. 2 ArbSchG das Recht, sich an die zuständigen Aufsichtsbehörden (Amt für Arbeitsschutz, Gewerbeaufsichtsämter) zu wenden, wenn der DG einer Beschwerde über konkrete Sicherheitsmängel oder Gesundheitsgefahren nicht abhilft.

→ Die MAV hat im Rahmen der Überwachungsaufgaben einen Anspruch auf **rechtzeitige und umfassende Unterrichtung** durch den Dienstgeber.

Ebenso kann sie nach § 26 Abs. 2 S.1 MAVO die **Vorlage der Unterlagen** verlangen, die sie für die Aufgabenerfüllung benötigt (z.B. die nach § 6 ArbSchG vorgeschriebene Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung). Weiter Informationsrechte ergeben sich aus dem ASiG, das die

vom DG zu bestellenden Betriebsarzt (BA) und Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASl) zur Zusammenarbeit mit der MAV verpflichtet. Vgl. § 9 Abs. 1 u.2 ASiG.

Zu 3.) Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsgefahren bei der Arbeit

Diese beziehen sich inhaltlich auf alle Maßnahmen, die der DG zur Verhütung von Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen bei der Arbeit trifft. Der Begriff der „**Maßnahme**“ ist weit auszulegen. Er umfasst nicht nur **technische** Schutzmaßnahmen, sondern auch **organisatorische** und **personelle** Entscheidungen des DG, soweit sie zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschädigungen der MA getroffen werden.

Die Rechtsprechung hat u.a. ein Mitbestimmungsrecht angenommen bei

- der Einführung bezahlter Kurzpausen für Beschäftigte an Bildschirmgeräten gemäß § 5 BildscharbV,
- der Auswahl der Schutzkleidung für Beschäftigte eines Krankenhauses

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nur auf solche Maßnahmen, die maßgeblich und unmittelbar darauf abzielen, das Risiko von arbeitsbedingten Unfällen und Gesundheitsschädigungen für die Beschäftigten zu verringern und einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Dienststelle zu gewährleisten.

Der in § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO verwendete Begriff der „**gesundheitlichen Gefahren**“ bzw. „**sonst. Gesundheitsschädigungen**“ umfasst nicht nur Maßnahmen zur Abwehr konkreter **körperlicher** oder **gesundheitlicher** Beeinträchtigungen der MA, sondern umfasst auch die Beseitigung oder Verringerung von **psychischen** Belastungen oder eine **menschengerechte** Gestaltung der Arbeit.

Gegenstand der Mitbestimmung der MAV sind vor allem die Maßnahmen, die der Dienstgeber in Erfüllung und Umsetzung der staatlichen Arbeitsschutzbestimmungen oder der Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger zu treffen hat. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine generelle Maßnahme handelt, die sich auf die gesamte Dienststelle oder einen Teil der dort tätigen Beschäftigten bezieht oder ob von der Maßnahme nur ein einzelner Arbeitsplatz oder Beschäftigter betroffen ist.

Bei **ausfüllungsbedürftigen Rahmenvorschriften**, die vom Arbeitsgeber einen Ermessungsspielraum, die Wahl zwischen mehreren Entscheidungs- oder Handlungsalternativen einräumen, hat die MAV sowohl bei der Festlegung der zu treffenden Maßnahmen als auch bei deren Durchführung mitzubestimmen. Siehe hierzu ein detailliertes Urteil des Bundesarbeitsgerichtes in Bezug auf die Mitbestimmungsrechte bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung und zur Durchführung von Unterweisungen. (**BAG, Beschluss vom 8.6.2004 – 1 ABR 4/ 03**). Das Arbeitsschutzgesetz und die neuen Arbeitsschutzverordnungen enthalten zahlreiche Regelungen, bei deren Umsetzung die MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO mitzubestimmen hat. Dazu gehören insbesondere die Bestimmungen über

- Die **Beurteilungen** der Arbeitsbedingungen und die **Dokumentation** des Beurteilungsergebnisses (**Gefährdungsbeurteilung**) (§§ 5,6 ArbSchG; § 3 BildscharbV; § 2 Abs. 2 LasthandhabV; § 1 MuSchRiV; §§ 5ff BiSoffV)
- Die **Unterweisung** der MA (§12 ArbSchG; § 3 PSA-BV; § 4 LasthandhabV; § 6 ABMV; § 12 BioStoffV; Siehe auch ausführliches Urteil der Bundesarbeitsgericht BAG, Beschluss vom 8.6.2004 – 1 ABR 4/ 03)
- Die **Gestaltung** von Bildschirmarbeitsplätzen und die **Organisation** des Arbeitsablaufs der dort beschäftigten MA (§§ 4f. BildscharbV)
- Maßnahmen zur Verringerung der Gesundheitsgefahren bei der **manuellen Handhabung von Lasten** (§ 2 LasthandhabV)
- Die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung (§ 2 PSA-BV, § 6 Abs. 2 BildscharbV)

Zu 4.) Beteiligung bei der Organisation des Arbeitsschutzes

- Die grundlegende Entscheidung über die rechtliche Ausgestaltung der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der MA unterliegt der Mitbestimmung der MAV.

- Für die **angestellten** Betriebsärzte und FASI (Fachkraft für Arbeitssicherheit) besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 1 Abs. 4 ArbSchG. Für **freiberuflich** tätige Betriebsärzte und FASI nur ein Anhörungsrecht.
- **Sicherheitsbeauftragte** sind bei mehr als 20 MA zu bestellen und mitbestimmungspflichtig.
- Teilnahme 2er MAV'ler an der **ASA Sitzung**, die mindestens einmal im Quartal einzuberufen ist (vgl. § 11 S. 3 ASiG). Die Beschlüsse des Arbeitsschutzausschusses sind für den Arbeitgeber nicht bindend.
- Wichtige Internetadressen: www.bgw-online.de; www.ergo-online.de ; www.dguv.de - Siehe Skript Gefährdungsanalysen

Zu 5.) Neue Regelung: DGVV Vorschrift 2

Am 1. Januar 2011 ist die neue Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (DGVV Vorschrift 2) in Kraft getreten. Bei Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten umfasst die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Gesamtbetreuung zwei Elemente:

1. die Grundbetreuung
2. die betriebsspezifische Betreuung

Für die **Gesamtbetreuung** gilt, dass der Unternehmer die Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit entsprechend den **betrieblichen Erfordernissen unter Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung zu ermitteln, aufzuteilen und mit ihnen schriftlich zu vereinbaren hat**. Hierbei wird er von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit beraten.

I. Teil Gesamtbetreuung

Die **Grundbetreuung** umfasst Basisleistungen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), die unabhängig von Art und Größe des Betriebes anfallen. Basis: Aufgabenkatalog der Anlage 2 und der Erläuterung in Anlage 3 der Vorschrift. Deshalb werden die Einsatzzeiten pro Beschäftigten und Jahr hier vorgegeben. Die Einsatzzeiten richten sich nach

3 Betreuungsgruppen:

Gruppe I 2,5 Std./Jahr je Beschäftigten, Gruppe II 1,5 und Gruppe III 0,5. Die angegebenen Zeiten sind als Summenwerte für beide Professionen zu verstehen.

→ Bei der vom Betrieb durchzuführenden Aufteilung der Einsatzzeiten auf Betriebsarzt und Fachkraft darf ein Mindestanteil von 20% der Grundbetreuung, jedoch nicht weniger als 0,2 Stunden/Jahr je Beschäftigtem, für jeden Leistungserbringer nicht unterschritten werden.

Die Betreuungsaufgaben können wie folgt zusammengefasst werden:

- Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung

→ Betriebsärzte und Fachkräfte sollen sich besonders bei der Gefährdungsbeurteilung einbringen, dem *zentralen* Instrument zur Steuerung und Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes. Hier sind vor allem drei **Tätigkeitsbereiche** zur Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen wichtig:

1. Unterstützung bei der Entwicklung u. Einführung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.
 2. Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.
 3. Betrachtung der gelebten Praxis und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung.
- Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention und Verhaltensprävention,
 - Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit
 - Untersuchung nach Ereignissen: Unfälle, Beinaheunfälle, oder wenn Verdachtsfälle von Berufskrankheiten vorliegen.

→ Um solche Vorkommnisse in Zukunft zu vermeiden, müssen sie die Ursachen untersuchen und analysieren sowie Verbesserungsvorschläge ausarbeiten.

- Allgemeine Beratung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen, Beschäftigten
- Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten

→ Zu Letzterem zählen auch die jährliche Dokumentation der eigenen Tätigkeit und der Nachweis, wie die Einsatzzeiten in Anspruch genommen wurden.

- Mitwirken in betrieblichen Besprechungen,
- Selbstorganisation

→ Diese umfasst z.B., sich ständig fortzubilden, aber auch Hinweisen der Beschäftigten nachzugehen sowie den Erfahrungsaustausch mit den Unfallversicherungsträgern und zuständigen Behörden zu nutzen.

II. Teil der Gesamtbetreuung

Die betriebspezifische Betreuung trägt den *speziellen Erfordernissen* des jeweiligen Betriebes Rechnung. Sie geht immer von spezifischen betrieblichen Situationen und Anlässen aus. Die zu erbringenden Unterstützungsleistungen bauen auf den Basisleistungen auf und ergänzen sie um die betriebspezifisch entweder *dauerhaft* oder *temporär* erforderlichen Betreuungsleistungen.

Der **inhaltliche Bedarf** und der **Umfang** betriebspezifischer Betreuung müssen vom Unternehmer in einem festgelegten Verfahren ermittelt werden. Dementsprechend sind hier keine festen Einsatzzeiten vorgeschrieben.

Der Unternehmer muss ermitteln und regelmäßig prüfen, welche Aufgaben im Betrieb anfallen und welcher Personalaufwand zur Erfüllung dieser Betreuungsleistungen erforderlich ist.

Dabei hat er sich vom BA u. FASI beraten zu lassen, die ihm dazu Vorschläge unterbreiten **sollen**. **Der Betriebsrat (=MAV) verfügt auch bei der Festlegung der betriebspezifischen** Betreuung über umfassende Mitbestimmungsrechte. Auf dieser Grundlage werden Dauer und Inhalt dieser Betreuung geprüft, der jährliche Personalaufwand **getrennt** für beide Professionen bestimmt und die notwendigen Betreuungsleistungen **schriftlich** vereinbart.

Das **Verfahren** zur Festlegung der betriebspezifischen Betreuung setzt eine systematische Prüfung der erforderlichen Aufgaben anhand eines vorgegebenen **Katalogs von Aufgabenfeldern** sowie von Auslöse- und Aufwandskriterien voraus. Die 16 Aufgabenfelder werden in der DGUV Vorschrift 2/Anlage 2 aufgeführt und in Anlage 4 näher beschrieben.

Auch das Erfordernis der **arbeitsmedizinischen Vorsorge** ist im Rahmen des betriebspezifischen Teils der Betreuung zu ermitteln, die entsprechenden Leistungen sind zu erbringen. (Siehe Leistungsermittlung: 1.4 Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorge). Hier hat eine wichtige Klärung stattgefunden. Die Zeiten der Vorsorgeuntersuchungen dürfen nicht zu den Zeiten der Grundbetreuung gerechnet werden.

Die Aufgabenfelder berücksichtigen den Anspruch eines zeitgemäßen Arbeitsschutzverständnisses und umfassen beispielsweise Themen wie:

- Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demographischen Wandels,
- Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit,
- Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements,
- Grundlegende Veränderung betrieblicher Abläufe und Prozesse, Einführung neuer Arbeitsverfahren.

Neu ist, dass die **Personalressourcen** von BA u. FASI **leistungsbezogen** bestimmt werden und nicht umgekehrt, erst Ressourcen festlegen und dann Leistungen konkretisieren. Dies eröffnet allen Beteiligten **hohe Transparenz** der vom Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu erbringenden Betreuungsleistungen. Und sie sind für alle Beteiligten kontrollierbar.