

Gefährdungsbeurteilung zur Abwehr schlechter Arbeitsbedingungen

BAG bejaht Rechtsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers

Zum ersten Mal hat ein Arbeitnehmer einen Arbeitgeber wegen schlechter Arbeitsbedingungen auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung verklagt, um insbesondere die Belastungen durch die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG feststellen zu lassen.



Hierzu finden Sie im Internet:
die Entscheidung des BAG im Volltext

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil¹ vom 12.8.2008 einen derartigen Rechtsanspruch des einzelnen Beschäftigten bejaht, die Klage aber als unbegründet abgewiesen, weil der Arbeitnehmer bestimmte Verfahren und Methoden der Gefährdungsbeurteilung gefordert hatte. Hierdurch werde – so die Begründung des BAG – der Handlungs- bzw. Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers unzulässig eingeschränkt.

Rechtliche Ausgangssituation

Das Bundesarbeitsgericht hat damit das erste Mal entschieden, dass auch einzelne Arbeitnehmer einen Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG besitzen. Diese Entscheidung ist deshalb besonders bedeutsam, weil § 5 ArbSchG vorschreibt, dass im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung insbesondere auch die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken zu untersuchen ist. Hierdurch soll festgestellt werden, ob mittel- oder langfristig gesundheitliche Beeinträchtigungen entstehen können. Zu den gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungsgegenständen gehören daher auch Stressfaktoren, wie Überforderung, Zeitdruck oder auch unterfordernde Arbeitssituationen.

Öffentlich-rechtlicher Charakter der Arbeitsschutzvorschriften

Arbeitsschutzvorschriften besitzen grundsätzlich öffentlich-rechtlichen Charakter. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber durch den Staat verpflichtet wird, im Betrieb dafür zu sor-

gen, dass die Beschäftigten »gesund« arbeiten können. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird durch Behörden (Gewerbeaufsicht, Amt für Arbeitsschutz) gewährleistet. Eine Unterstützung erfolgt durch die Berufsgenossenschaften, die als Haftpflichtversicherer der Arbeitgeber ein hohes Interesse daran haben, dass Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden, damit sie nicht durch Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten finanziell in Anspruch genommen werden. Da die Arbeitsschutzvorschriften somit nur den Arbeitgeber gegenüber dem Staat verpflichten, kommt ein direkter Rechtsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers aus diesen Vorschriften gegen den Arbeitgeber grundsätzlich nicht in Betracht.

Individualrechtliche Ansprüche von Beschäftigten auf Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften

Der Arbeitgeber wird durch § 618 Abs. 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) verpflichtet, seinen Betrieb so auszugestalten, dass – soweit möglich – keine Gefahren für Leben und Gesundheit der Beschäftigten entstehen. Bereits seit langem ist anerkannt, dass öffentlich-rechtliche Vorschriften des Arbeitsschutzes dann als Individualrechte transformierbar sind, wenn sie unmittelbar dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dienen und Gegenstand eines individualrechtlichen Erfüllungsanspruchs sein können.²

Es stellte sich somit die Frage, ob die Verpflichtung des Arbeitgebers auf Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG ein individualrechtlicher Erfüllungsanspruch sein konnte. Die Vorinstanzen hatten diese Frage verneint mit der Begründung, § 5 ArbSchG sei nicht transformierbar, da es eine bloße Verfahrens- bzw. Ordnungsvorschrift sei.

Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung bezweckt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Sie dient nicht in erster Linie – wie in vielen Betrieben praktiziert – einer Überprüfung der Arbeitssicherheit und der Unfallverhütung. Diese Aufgaben müssen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) jederzeit gewährleistet sein. Die zu erfüllenden Aufgaben der Fach-

¹ 9 AZR 1117/06.

² Vgl. Erfurter Kommentar/Wank, 8. Aufl. 2008, Rdnr. 5 zu § 618 BGB.

kräfte sind in den §§ 3 und 6 ASiG und den hierzu ergangenen Verordnungen abschließend aufgezählt. Hierdurch wird Arbeitssicherheit gewährleistet. Die Gefährdungsbeurteilung gemäß 5 ArbSchG, die ohne besonderen Anlass in Jahresabständen durchgeführt wird, ist allenfalls in der Lage eine Optimierung vorzunehmen, nicht aber unmittelbaren Gefahren zeitnah zu begegnen.

Aus diesem Grunde hat das BAG in seinem Urteil vom 12.8.2008³ auch klargestellt: »§ 5 ArbSchG dient nicht in erster Linie dazu, unmittelbare Gesundheitsgefahren zu verhüten.«

Durch die Gefährdungsbeurteilung sollen vielmehr Belastungsfaktoren ermittelt werden, die sich nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gesundheitlich beeinträchtigend auswirken können, wie zum Beispiel Überforderung, Termindruck, Zeitdruck, Hektik, aber auch Monotonie, belastende Arbeitszeiten, sowie Lärm und Wärme.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen können sich insbesondere aus dem Zusammenwirken der jeweiligen Faktoren ergeben.

Die Gefährdungsbeurteilung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, weil es sich um eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift handelt. Im Rahmen der Mitbestimmung müssen diejenigen Kriterien, Verfahren und Methoden geregelt werden, die geeignet sind, das Ob und den Grad der Gefährdung zu bestimmen.⁴

Sachverhalt des Verfahrens

Das BAG hatte einen Sachverhalt zu beurteilen, in dem ein Arbeitnehmer nach Obsiegen im Kündigungsschutzprozess vom Arbeitgeber eine Aufgabe erhalten hatte, die ihn offensichtlich veranlassen sollte, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Dem Kläger, der in einer Gießerei beschäftigt ist, war vom Arbeitgeber kraft Direktionsrechts als neue Arbeit das Zusammenkehren von Sand, der im gesamten Gießereibetrieb von den Förderbändern für Gussformen herabfällt, zugewiesen worden. Der Betriebsrat hatte keine Einwendungen gegen die Aufgabenänderung erhoben, sodass der Kläger nunmehr, ausgerüstet mit Schutzhelm, Staubmaske, Ohrenschützer, Sicherheitsschuhen und einem Overall Tag für Tag im Betrieb den Sand zusammenkehrte. Die für den Beschäftigten maßgeblichen Einflussfaktoren waren Lärm, Hitze, Staub, Vibrationen und Unterforderung (Monotonie).

»Gefährdungsbeurteilung« durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Nachdem der Kläger die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung an seinem Arbeitsplatz vom Arbeitgeber gefor-

³ Unter Rdnr. 22 der Gründe.

⁴ Vgl. BAG v. 8.6.2004, AP Nr. 20 zu § 76 BetrVG 1972 Einigungsstelle.

Jahrbuch Gute Arbeit

Viele wollen sie, nur wenige haben sie: Gute Arbeit

Das Thema »Gute Arbeit« ist in aller Munde. Doch die Vorstellungen über Inhalte, Konzepte, Wege zur Umsetzung und die betriebliche Praxis gehen zum Teil weit auseinander. Das Themenspektrum reicht von fairer Bezahlung über berufliche Sicherheit und Anerkennung bis hin zum Schutz der Gesundheit. Angesichts der aktuellen Finanzkrise und den Prognosen für die wirtschaftliche Entwicklung steht zu befürchten, dass neue Zumutungen auf die Beschäftigten zukommen. Schlechte Zeiten also für Gute Arbeit?

Erstmals ist jetzt im Bund-Verlag das Buch »Gute Arbeit«, Ausgabe 2009, erschienen. Darin beschreiben Expertinnen und Experten aus Politik, Gewerkschaft, Wissenschaft und Praxis aktuelle Handlungsfelder für Gute Arbeit, zeigen konkrete Lösungsansätze auf und geben Empfehlungen für die Umsetzung in der betrieblichen Praxis. Zu den Machern des künftig jährlich erscheinenden Buches zählen u.a. Lothar Schröder, ver.di-Vorstand, Michael Sommer, DGB-Vorsitzender, und Dr. Hans-Jürgen Urban, IG-Metall-Vorstand.



Schröder/Urban (Hrsg.)

Gute Arbeit

Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften, Ausgabe 2009

1. Auflage 2009, 373 Seiten, € 39,90, ISBN 978-3-7663-3883-9

Das Jahrbuch enthält insgesamt 34 Beiträge und einen Datenanhang. Nach einer ausführlichen Einleitung werden zunächst die politischen Rahmenbedingungen abgeklöpft, die die Entwicklungen zu Guter Arbeit beein-

flusst haben und in Zukunft beeinflussen werden. Dazu schreiben Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgebern, Bundesarbeitsministerium und der politischen Parteien.

Autoren von IG Metall, ver.di und der IG BCE stellen dann ihre strategischen Überlegungen zum Konzept Gute Arbeit vor. Das Buch liefert Trends und Stellungnahmen u.a. zur Heraufsetzung des Rentenalters, der Ausbreitung prekärer Beschäftigung, der Weiterbildungsproblematik und den Folgen sozialpolitischer Deregulierung.

Schließlich werden betriebliche Handlungsfelder und gewerkschaftliche Aktionen vorgestellt: Das Spektrum reicht von Erfahrungen aus der Automobilindustrie und der Banken über Initiativen gegen Leiharbeiter und für altersgerechte Arbeitsgestaltung bis hin zur Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen im Schulbereich. Der ausführliche Datenanhang liefert Grafiken und Tabellen, u.a. zu Arbeitsbelastungen, Unfall- und Berufskrankheitengeschehen sowie zum Stand der Gefährdungsbeurteilung.

Ergänzend dazu stellt das kostenfreie Online-Portal www.gute-arbeit-praxis.de aktuelle Zahlen, Daten und Fakten zum Thema Gute Arbeit sowie den Inhalten des Jahrbuchs bereit. Ein Experten-Blog und weiterführende Links runden das Zusatzangebot im Netz ab.

Heike Friedland nimmt gerne Ihre Bestellung entgegen:

Telefon 0 69/79 50 10-20, Fax 0 69/79 50 10-11

E-Mail: kontakt@bund-verlag.de

dert hatte, hatte die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Gefährdungsbeurteilung mit einer Checkliste vorgenommen. Es wurden geprüft: Staubentwicklung, Lichtverhältnisse, Temperatur, Lärm, Raumgröße, Arbeitsschwere, Essen und Trinken am Arbeitsplatz.

Als erforderliche Maßnahme war lediglich festgelegt worden, dass eine Betriebsanweisung für den Staubsauger

erstellt werden sollte. Weder waren die Arbeitsabläufe untersucht worden, noch das Zusammenwirken von Belastungsfaktoren (immerhin hatten die Lärmmessungen 83 dB(A) ergeben). Zudem waren die Untersuchungen zu einem Zeitpunkt durchgeführt worden, an dem der Kläger krankheitsbedingt fehlte.

Der im Betrieb bestehende Betriebsrat hat keine Betriebsvereinbarung über eine Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen.

Forderungen des Klägers

Aufgrund der Tatsache, dass die Gefährdungsbeurteilung per Checkliste keinerlei Aussagen über die Tätigkeiten des Klägers enthielt und die aufgetretenen Gefährdungen auch nicht in ihrem Zusammenwirken beurteilte, wollte der Arbeitnehmer per Klage eine Verbesserung seiner Arbeitsbedingungen dadurch erreichen, dass der Arbeitgeber verurteilt werden sollte, eine ordnungsgemäße Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Der Kläger hatte beantragt, den Arbeitgeber zu verurteilen, an seinem Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG durchzuführen, die sich insbesondere mit den Gefährdungspotentialen, Lärm, Staub, Hitze, Arbeitshemmnisse- und Hindernisse, unklare Aufgabenstellungen, mangelnde Bewegungsspielräume, Vorgesetztenverhalten sowie den sich im Zusammenhang hieraus ergebenden psychischen Belastungen befasst, unter Anwendung der Kriterien der ISO 9241 Teil 2, der Humankriterien sowie der sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit, unter Anwendung des Verfahrens des Beobachtungsinterviews durch eine arbeitswissenschaftlich/arbeitspsychologisch qualifizierte Person.

Als Hilfsantrag wollte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber hilfsweise verurteilen, einen entsprechenden Initiativantrag beim Betriebsrat zu stellen.

Das Arbeitsgericht Lübeck und LAG Schleswig-Holstein haben die Klage des Arbeitnehmers zurückgewiesen, und zwar mit der Begründung, dass § 5 ArbSchG nicht gemäß § 618 Abs. 1 BGB transformierbar sei, weil es lediglich eine Verfahrens- oder Ordnungsvorschrift darstelle. Diese Begründung hat das BAG nicht akzeptiert. Es hat vielmehr festgestellt, dass jeder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf die Durchführung einer ordnungsgemäßen § 5 ArbSchG entsprechenden Gefährdungsbeurteilung hat.

Die Entscheidung des BAG

Zunächst hat sich das BAG mit den Vorinstanzen auseinandergesetzt und klargestellt, dass es sich bei § 5 ArbSchG nicht lediglich um eine formale Vorschrift handle, sondern eine »unabdingbare privatrechtliche Pflicht des Arbeitgebers im Sinne eines einzuhaltenden Mindeststandards« beschreibt.⁵

Die Transformationswirkung des § 618 Abs. 1 BGB umfasst nicht nur Verpflichtungen des Arbeitgebers gegen unmittelbare konkret drohende Gefahren vorzugehen, sondern bezieht auch jegliche sonstigen Gefährdungen mit ein.

Rechtsanspruch auf Gefährdungsbeurteilung

Der Begriff der Gefährdung bezeichnet im Unterschied zur Gefahr die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitliche Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit.⁶ Damit sind alle Belastungsfaktoren einzubeziehen, die sich auch mittel- oder langfristige gesundheitsschädigend auswirken können.

Folgerichtig kommt das BAG zum Schluss, dass § 5 ArbSchG nicht in erster Linie dazu dient, unmittelbare Gesundheitsgefahren zu verhüten, sondern den Arbeitgeber verpflichtet, im Vorfeld Gefährdungen zu ermitteln, um entsprechende Maßnahmen festlegen zu können.

Das BAG bejaht daher einen Rechtsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers, und zwar zum »Schutz der Gesundheit als der körperlichen und geistig psychischen Integrität des Arbeitnehmers«. ⁷ Da die Gefährdungsbeurteilung somit auch dem individuellen Schutz des Arbeitnehmers dient, hat dieser einen unmittelbaren Rechtsanspruch gegen den Arbeitgeber auf Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. »Der Individualschutz des Arbeitnehmers beginnt schon mit dem Beurteilungsprozess, nicht erst dort, wo der Planungsprozess mit der Entscheidung darüber endet, ob und erforderlichenfalls welche konkreten Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind.«

Individualanspruch des Arbeitnehmers ist nicht eingeschränkt

Gemäß § 17 Abs. 2 ArbSchG besteht die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer sich an die zuständige Behörde wenden können, wenn sie aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung sind, dass »die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereit gestellten Mittel nicht ausreichen, Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zu gewährleisten«.

Es handelt sich hierbei um im Arbeitsschutzgesetz geregelte subjektive Rechte des einzelnen Arbeitnehmers. Diese schließen individualrechtliche Rechtsansprüche von Arbeitnehmern über Normen des Arbeitsschutzgesetzes, die dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers dienen, nicht aus, soweit diese über § 618 Abs. 1 BGB transformiert werden können.⁸ Trotz der Möglichkeit, sich bei den zuständigen Stellen zu beschweren, kann der Arbeitnehmer seinen Individualanspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeur-

⁵ Vgl. BAG-Urteil, a.a.O., Rdnr. 13.

⁶ BAG, a.a.O., Rdnr. 21.

⁷ BAG a.a.O., Rdnr. 23.

⁸ BAG a.a.O., Rdnr. 27.

teilung gemäß § 5 ArbSchG gegenüber dem Arbeitgeber im Klagewege durchsetzen.

Das BAG hat die Klage des Arbeitnehmers allerdings als unzulässig zurückgewiesen, weil nach seiner Auffassung, der Arbeitgeber bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen einen Handlungs- und Beurteilungsspielraum besitzt, der durch die detaillierten Vorgaben in dem Klageantrag zu sehr eingeschränkt wird. Denn § 5 ArbSchG ist eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift.

Im hier zu beurteilenden Fall hatte der Betriebsrat von seinem Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs 1 Nr. 7 BetrVG keinen Gebrauch gemacht. Dies führt nach Meinung des BAG aber nicht dazu, dass der Arbeitnehmer im Rahmen seines Individualanspruches eine Durchführung der Gefährdungsbeurteilung anhand bestimmter Untersuchungskriterien und Methoden verlangen kann.

Der Arbeitnehmer kann lediglich die ordnungsgemäße Ausfüllung des Beurteilungsspielraums durch den Arbeitgeber im Klagewege durchsetzen. Soweit ein Betriebsrat besteht, richtet sich dieses Verlangen auf die Ausübung des Initiativrechts des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat, um mit diesem die erforderliche Einigung über die Art und Weise der Durchführung des Gesundheitsschutzes zu erzielen.

Bewertende Betrachtung

Die Entscheidung hat zunächst grundsätzliche Bedeutung, da das BAG erstmals festgestellt hat, dass auch dem einzelnen Arbeitnehmer ein Recht auf die ordnungsgemäße Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG zusteht.

Hierbei ist hervorzuheben, dass das BAG die Funktion der Gefährdungsbeurteilung nicht vorrangig darin sieht, unmittelbare Gesundheitsgefahren festzustellen. Vielmehr hat bei Bestehen unmittelbarer Gesundheitsgefahren der Arbeitnehmer – ohne Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung – einen unmittelbaren Anspruch auf Abhilfe. Im Notfall besitzt er sogar ein Leistungsverweigerungsrecht, da ihm nicht zuzumuten ist, seine Gesundheit im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit in Gefahr zu bringen.

Das Instrument der Gefährdungsbeurteilung soll darin unterstützen, dass zum Beispiel durch eine optimale Gestaltung der Arbeitsabläufe mittel- und langfristig keine arbeitsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen entstehen können – entsprechend der neuen gesetzgeberischen Zielsetzung einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit gemäß § 2 Abs. 1 ArbSchG. Schwerpunkt der Gefährdungsbeurteilung ist es, eine Grundlage für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Redaktionsempfehlung

AiB-Wissen bietet zum Thema »Wirtschaftsausschuss – Rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen« ein Training vom 4. bis 5. Mai 2009 an. Weitere Informationen bei

Ilona Hofmann

Telefon: 0 69/13 30 77-6 71

E-Mail: ilona.hofmann@aib-wissen.de

Im Ergebnis kann jeder Arbeitnehmer sich gegen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zur Wehr setzen, wenn diese mit Überforderung oder Unterforderung, kaum leistbaren Tätigkeitsmengen oder auch nicht hinnehmbaren Personalführungsverhalten einhergehen.

Ein weiterer interessanter Aspekt ergibt sich in diesem Urteil des BAG daraus, dass eine im Betrieb durchgeführte Gefährdungsbeurteilung den Rechtsanspruch des Arbeitnehmers nicht beseitigt, sofern diese nicht den Anforderungen von § 5 ArbSchG entspricht.

Dies dürfte in sehr vielen Betrieben der Fall sein, bei denen lediglich mit berufsgenossenschaftlichen Checklisten der Arbeitsplatz auf mechanische Gefährdungen, elektrische Gefährdungen usw. untersucht wird oder insoweit Fragestellungen nach »psychischer Belastung« keinen Rückschluss auf arbeitsbedingte Ursachen zulassen.

Fazit

Auf der Grundlage der neuen BAG-Rechtsprechung können sich Arbeitnehmer individualrechtlich gegen belastende Arbeitsbedingungen zur Wehr setzen. Der Arbeitgeber kann per Urteil gezwungen werden, seiner Verpflichtung zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit gemäß § 2 Abs. 1 ArbSchG nachzukommen. Dass es sich hierbei nicht um eine substanzlose gesetzliche Formel handelt, hat das BAG mit seinem Urteil vom 12.8.2008 in aller Klarheit deutlich gemacht.

JENS GÄBERT ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Bertelsmann und Gäbert in Hamburg.
arbeitsrecht@bertelsmann-gaebert.de

Literaturhinweis

Gäbert, Maschmann-Schulz, Mitbestimmung im Gesundheitsschutz – Arbeit menschengerecht gestalten, 2. Auflage, Bund-Verlag 2008, 192 Seiten, ISBN 978-3-7663-3870-9, 12,90 €