

02.18

Lizenziert für Herrn Max Oberberg.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
In Kooperation mit:



69. Jahrgang
Februar 2018
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de



Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Rechtliche und medizinische Grundlagen
für Gutachter, Sozialverwaltung, Berater und Gerichte

Von Prof. Dr. jur. Gerhard Mehrtens,
Prof. Dr. med. Helmut Valentin,
Dr. jur. Alfred Schönberger

9., völlig neu bearbeitete Auflage 2017, XVII, 1.397 Seiten,
fester Einband, € (D) 178,-, ISBN 978-3-503-16795-1

www.ESV.info/16795



Präventionsberatung bei
Investitionen 58

Tödliche Arbeitsunfälle bei
Transporttätigkeiten 62
Die Zentrale Expositionsdatenbank –
ZED 66

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG



MAX OBERBERG

Feststehende Gefährdung? Mitbestimmung des Betriebsrats bei Belastungen durch Raumtemperaturen

Anmerkung zu BAG vom 18.07.2017 – 1 ABR 59/15

Das BAG hatte über die Teilanfechtung des Spruches einer Einigungsstelle zum Thema Gesundheitsschutz/Raumklima bei der Postbank Filialvertrieb zu entscheiden. Die Anfechtung bezog sich auf die im Spruch enthaltenen Regelungen zur Unternehmensbekleidung. Trotz Bestehens einer entsprechenden Gesamtbetriebsvereinbarung wurde festgelegt, dass bei einer Raumtemperatur über 30 °C das „Lockern der Dienstbekleidung“ (ASR A3.5 – Tabelle 4) den Verzicht auf das durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vorgeschriebene Tragen von Krawatten beinhaltet und dass bei Kältebelastungen von unter 17 °C erlaubt sei, an die Dienstkleidung angepasste Pullover oder Westen zu tragen.

Das BAG bestätigt die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für die Ausgestaltung der Pflichten der Arbeitgeberin beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten gemäß § 3a Abs. 1 ArbStättV. In Unternehmen mit mehreren Betrieben sind im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG regelmäßig die Einzelbetriebsräte für die

hiervon erfassten Angelegenheiten zuständig (Rz. 20). Im vorliegenden Fall wurde die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats nicht dadurch verdrängt, dass der Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Unternehmensbekleidung abgeschlossen hat. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats beruht auf einem ande-

ren Mitbestimmungstatbestand, nämlich § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebes). Für Regelungen zum Gesundheitsschutz bleibt der örtliche Betriebsrat zuständig, weil ein anderer Mitbestimmungstatbestand betroffen ist.

Das BAG bestätigt die Änderung der Rechtsprechung, die es im Beschluss vom 28. März 2017 vorgenommen hat: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats knüpft bei § 3 Abs. 1 ArbSchG und dieses Gesetz ergänzenden Verordnungen nicht an das Vorliegen konkreter Gefahren, sondern an das Vorliegen von Gefährdungen an, die in der Regel durch eine Gefährdungsermittlung identifiziert werden. Im Beschluss vom 28.03.2017 weist das BAG darauf hin, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auch eingreift, wenn Gefährdungen „feststehen“¹. Hinweise zum Verständnis dieser Voraussetzung gibt der hier besprochene Beschluss vom 18.07.2017:

Im Einigungsstellenverfahren hatten die Betriebsparteien übereinstimmend angegeben, dass ca. 15 Filialen „klimakritisch“ seien. Im Anfechtungsverfahren hatte die Arbeitgeberin dies nicht problematisiert (Rz. 17).

Eine Gefährdung der Beschäftigten durch Wärme bzw. Kälte ergab sich aus den in der ASR A3.5 niedergelegten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen:

Werden die Mindesttemperaturen in Arbeitsräumen (17 °C bei mittelschweren Arbeiten) auch bei Ausschöpfung der technischen Möglichkeiten nicht erreicht, ist der Schutz gegen zu niedrige Temperaturen in folgender Rangfolge durch zusätzliche

- ▶ arbeitsplatzbezogene technische Maßnahmen (z.B. Wärmestrahlungsheizung, Heizmatten),
 - ▶ organisatorische Maßnahmen (z.B. Aufwärmzeiten) oder
 - ▶ personenbezogene Maßnahmen (z.B. geeignete Kleidung)
- sicher zu stellen (ASR A3.5 Ziffer 4.2).

Bei Überschreitung der Lufttemperatur im Raum von +30 °C müssen nach ASR A3.5 Ziffer 4.4 wirksame Maßnahmen gemäß Gefährdungsbeurteilung (7 Möglichkeiten sind in Tabelle 4 benannt) ergriffen werden, welche die Beanspruchung der Beschäftigten reduzieren. Dabei gehen technische und organisatorische gegenüber personenbezogenen Maßnahmen vor.

Die Anfechtung des Spruches der Einigungsstelle bei der Postbank hat das BAG zurückgewiesen. Man mag schmunzeln, dass die Mitbestimmung

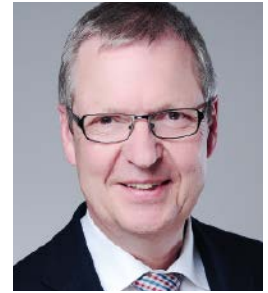
des Betriebsrats bei Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zum 1. Mal positiv entschieden wurde, als ein Arbeitgeber verlangte, dass seine männlichen Beschäftigten auch beim Raumtemperaturen von mehr als 30 °C ihre Arbeit mit Krawatten verrichten bzw. bei Kältebelastungen von unter 17 °C keine wärmenden, der Dienstkleidung angepassten Pullover tragen. Aber wichtig ist, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen zum Abbau von Gefährdungen bestätigt wird.

Der Rahmen der Mitbestimmung ergibt sich für den vorliegenden Fall aus dem Arbeitsstättenrecht. Die Arbeitsstättenverordnung enthält allgemein gehaltene Verhaltensvorgaben. In ihrem Anhang werden normativ und somit verbindlich die Anforderungen an die Einrichtung und das Betreiben der Arbeitsstätten im Einzelnen niedergelegt. Zu deren Ausfüllung dienen die technischen Regeln für Arbeitsstätten. Sie haben eine erhebliche praktische Bedeutung, weil sie als allgemein anerkannte Regeln bzw. gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse angesehen werden können (Rz. 25). Werden sie eingehalten, ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber die Anforderungen der ArbStättV erfüllt (§ 3a Abs. 1 Satz 3). Bei verschiedenen Möglichkeiten regeln die Betriebsparteien deren Ausfüllung im Mitbestimmungsverfahren.

Einigen sie sich nicht, kann die Einigungsstelle Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne des §§ 2 Abs. 1 ArbSchG regeln, wenn Gefährdungen fest stehen. Dies kann der Fall sein,

- ▶ wenn normative Vorgaben unmittelbar Gestaltungspflichten des Arbeitgebers begründen, z.B. Anhang 6 zur ArbStättV – Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen², oder
- ▶ die Bewertung einer Arbeitsplatzsituation als gefährdend feststeht, wenn z.B. Raumtemperaturen von 26 °C oder 30 °C überschritten oder von 20 °C bzw. 17 °C (bei mittelschweren Arbeiten) unterschritten werden (ASR A3.5) oder Arbeitsbereiche als Lärmbereich zu kennzeichnen sind (§ 7 Abs. 4 LärmVibrations-ArbSchV) oder
- ▶ sich dies aus sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen ergibt. ■

DER AUTOR



**Rechtsanwalt
Max Oberberg**

Partner der Sozietät Oberberg & Hasche, Kiel, Mitglied im anwaltsnetzwerk
M.Oberberg@oberberg-rae.de

² Vgl. LAG Niedersachsen vom 11.01.2017 – 13 TaBV 109/15 AuR 2017, 267 zu feststehenden Gefährdungen bei Bildschirmarbeitsplätzen.

¹ BAG vom 28.03.2017 – 1 ABR 25/15 – Rz. 26.