

INHALT

► **Rede und Antwort.** Auf ihrer 2. Tagung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter in Kassel konnte die DGB Rechtsschutz GmbH hochkarätige Experten begrüßen. **Seite 2**

► **Auf „Vorrat gekündigt“.** Bei einer betriebsbedingten Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen reicht es nicht, wenn der Arbeitgeber lediglich angibt, der Firma gehe es schlecht. **Seite 3**

► **Burnout lässt sich vermeiden.** Fragen zum betrieblichen Gesundheitsschutz an Isabel Rothe, Präsidentin der „Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin“ (BAuA) in Dortmund. **Seite 4**

Auslegung eines Tarifvertrags

Notiz bindend

Beim Streit über die Auslegung einer Tarifvertragsvorschrift ist auf den Willen der Tarifparteien oder den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Bei weiterem Zweifel ist diejenige Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen und praktisch brauchbaren Lösung führt. So entschied das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall eines von der DGB Rechtsschutz GmbH vertretenen Busfahrers des Bundespolizeiorchesters Hannover. Seiner Auffassung nach standen ihm für seine Dienstfahrten, wenn sie über Mitternacht dauerten, tarifliche Pauschalen für mehrtägigen Einsatz zu. Der Arbeitgeber zählte nur die tatsächlichen Überstunden, eine mehrtägige Dienstreise mit einer höheren Pauschalisierung liege erst ab einer Arbeitszeit von 8 Stunden täglich vor. Der Kläger verwies auf eine Protokollnotiz zum Tarifvertrag, wonach eine Dienstreise „mehrtägig“ sei, wenn sie kurz vor 24 Uhr beginne und am kommenden Tag nach 0 Uhr ende. Das LAG urteilte: Die Notiz ist bindend. Der Kläger erhält den erhöhten Pauschalansatz.

LAG Niedersachsen am 30. Juni 2008,

Az. 14 SA 1673/07 E

► Im Prinzip eine klare Sache ...

Altenpfleger müssen eine Zulage erhalten, wenn sie krankpflegegerisch tätig werden. Das wollte der Arbeitgeber nicht einsehen.

Rein rechtlich war die Sachlage klar: Bereits in mehreren Urteilen hatte das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass eine Pflegezulage den Angestellten im Pflegedienst gezahlt werden muss, sobald neben der Alten- zusätzlich Krankenpflege geleistet wird. „Das Schwierige an diesem Fall war“, erklärt Rechtssekretärin Siglinde Dornaus, DGB Rechtsschutz GmbH in Braunschweig, „dass der Arbeitgeber nicht begreifen wollte, dass er solche Urteile auch umsetzen muss.“ Arbeitgeber ist die Arbeiterwohlfahrt e.V. (AWO), die im Bezirksverband Braunschweig mehrere Wohn- und Pflegeheime für ältere Menschen betreibt. Der überwiegende Teil der Bewohner leidet an schwerwiegenden Erkrankungen wie Diabetes, Krebs, Bluthochdruck oder Demenz. Das erfordert von den Altenpflegern zum Beispiel die regelmäßige Vergabe von ärztlich verordneten Medikamenten. Grund genug für die Beschäftigten, die Geriatrie- oder Pflegezulage einzufordern, die von der AWO freiwillig nicht gezahlt worden war. Doch auch nach einer schriftlichen Aufforderung durch ver.di-Gewerkschaftssekretär Jens Havemann lehnte die Geschäftsleitung der AWO Braunschweig den Anspruch der Mitarbeiter weiterhin entschieden ab.

Ein enormer Aufwand

Daraufhin stellte das Büro Braunschweig der DGB Rechtsschutz GmbH für 93 Mitarbeiter Klageanträge auf Zahlung der Pflegezulage. Die AWO-Bezirksleitung behauptete vor Gericht lapidar, dass die Heimbewohner zwar tatsächlich Krankheiten hätten, dies aber von den Altenpflegern keine pflegerischen Dienste erfordere. Diese Auffassung teilte das Arbeitsgericht Braunschweig nicht und beschied die Klagen als zulässig und begründet. „Für die AWO bestand rechtlich von vornherein

keine Aussicht“, kommentiert die Braunschweiger Rechtssekretärin, „trotzdem hat die Bezirksleitung nicht eingelenkt und uns damit einen enormen Aufwand bereitet.“ Denn zur Dokumentation der Krankenpflegedienste der Kläger mussten die Stammbücher mit den Krankheiten der Heimbewohner kopiert werden – etwa 40 Patienten betreute jeder Altenpfleger.

Urteil rechtskräftig

„Das führte zu erheblicher Unruhe in den Belegschaften“, erinnert sich Siglinde Dornaus, „manche Heimleitungen übten Druck aus, dass damit gegen Datenschutz verstoßen werde.“ Dabei war gemeinsam mit dem Arbeitgeber vor Gericht das Vorgehen vereinbart worden. „Die Namen der Patienten sollten bis auf die Anfangsbuchstaben geschwärzt werden“, erläutert die Rechtssekretärin. Das teilte Siglinde Dornaus natürlich auch allen Mandanten mit. Dennoch ließen sich einige Mitarbeiter so sehr verunsichern, dass sie ihre Klagen zurücknahmen. Gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Braunschweig hat die AWO keine Berufung eingelegt.

Arbeitsgericht Braunschweig am 15. Juli 2008,

Az. 2 Ca 27/08



Foto: Klaus G. Kohn

„Für die AWO bestand von vornherein keine Aussicht, das Verfahren zu gewinnen“, kommentiert Rechtssekretärin Siglinde Dornaus.

■ ■ ■ Zulage „schwarz auf weiß“

Die Voraussetzung der Zahlung einer Pflegezulage regelt die Protokollerklärung Nr. 1 der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (AW-KrT): „Pflegerpersonen der Vergütungsgruppen AW-KrT I bis AW-KrT VII, die

die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei (...) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen (...) ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 90,00 DM (46,02 Euro).“



Die DGB Rechtsschutz GmbH hatte zu ihrer Kasseler Tagung zahlreiche Experten eingeladen, unter ihnen Prof. Peter Schüren (linkes Foto) und BSG-Präsident Peter Masuch (rechtes Foto, zwischen den DGB Rechtsschutz-Geschäftsführern Reinhard-Ulrich Vorbau und Klaus Westermann).

► Rede und Antwort

Auf ihrer 2. Tagung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter in Kassel konnte die DGB Rechtsschutz GmbH hochkarätige Experten begrüßen.

„Aktuelle Fragen aus dem Arbeits- und Sozialrecht“ wurden auf der 2. überregionalen Tagung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter an den Arbeits- und Sozialgerichten am 18. und 19. November 2008 in Kassel erörtert.

Geschäftsführer Reinhard-Ulrich Vorbau konnte bei seiner Eröffnungsrede rund 140 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus ganz Deutschland begrüßen. Mit Peter Masuch, Präsident des Bundessozialgerichts, Prof. Peter Schüren, Universität Münster, Dr. Helga Laux, Richterin am Bundesarbeitsgericht und Prof. Ulrich Preis, Universität Köln, hatte die DGB Rechtsschutz GmbH hochkarätige Fachleute geladen.

Inhalte waren die aktuelle Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zum Kran-

kenversicherungsrecht, rechtliche Aspekte zur Arbeitnehmerüberlassung/Leiharbeit, die Rechtsprechung zum Thema Betriebsübergang und die jüngere Rechtsprechung des EuGH auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Geschäftsführer Klaus Westermann moderierte die rege geführten Diskussionsrunden, in denen die Referenten von allgemeinen bis zu fallspezifischen Fragen ausführlich Rede und Antwort standen. In den Pausen und beim abendlichen Get-together standen das Kennenlernen und der persönliche Erfahrungsaustausch untereinander im Vordergrund.

Die zufriedenen Gäste betonten die Wichtigkeit derartiger Veranstaltungen für ihre inhaltliche Arbeit. Sie bedauerten gleichzeitig, dass das Weiterbildungsange-

bot für die Ehrenamtlichen insgesamt rückläufig sei.

In diesem Jahr bietet die DGB Rechtsschutz GmbH regionale Schulungen für ehrenamtliche Richterinnen und Richter an, so beispielsweise in München, Nürnberg und Chemnitz. Die nächste überregionale Tagung wird voraussichtlich 2010 stattfinden.

Rege Diskussionen auf der 2. Tagung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter.



Spannend und hilfreich

Die Redaktion erreichen regelmäßig Leserzuschriften über einzelne Themen oder über die RECHT SO! als solches. Hier eine nur kleine Auswahl.

Lothar M., Betriebsrat bei der Robert Bosch GmbH in Stuttgart, sagt „danke für die aktuellen Tipps aus dem Arbeitsrecht. Diese sind im Betrieb überaus hilfreich ...“ Klaus Sch. aus Landshut sowie der Betriebsrat der Burkhardt GmbH aus Bayreuth finden RECHT SO! „höchst interessant“, auch Thomas H. aus Berlin bedankt sich für die „interessanten Beiträge“.

„Spannend“ und mit „guten Infos“, so bewerten Renate und Werner K. aus Rodenbach die Beiträge.

Lobend und kritisch zugleich äußert sich Klaus T., ehrenamtlicher Richter aus Berlin: Er weist auf den hohen Nutzen des Newsletters für seine Arbeit hin, findet aber, dass der Beitrag „Mord ist sein Hobby“ (Ausgabe 4/08) über den krimischreibenden Rechtssekretär Michael Wanner in RECHT SO! „nichts zu suchen hat“. Das ohnehin begrenzte Format solle lieber mit informativen Nachrichten gefüllt werden.

+++ Ticker +++

Der neue Themenflyer der DGB Rechtsschutz GmbH ist im Januar erschienen. Das Faltblatt „Mitbestimmung durchsetzen“ greift die Rechte für betriebliche Interessenvertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz auf. Dabei werden Einzelheiten zum Mitbestimmungsrecht genannt und erklärt, wie es einzuklagen ist. Alle gedruckten Flyer können auch im Internet heruntergeladen werden unter www.dgbrechtsschutz.de/Service/Informationsmaterial.

+++ Auf dem „2. Deutschen Sozialgerichtstag“ in Potsdam vom 04. bis 05.12.2008 war die DGB Rechtsschutz GmbH mit ihrem Messestand und einigen Kolleginnen und Kollegen vertreten. Veranstalter war der Deutsche Sozialgerichtstag e. V., der rund 300 Teilnehmer zählte. Eine Forderung an die Bundesregierung war das Ende der vollen Anrechnung von Unfallrenten bei Hartz-IV-Empfängern. +++ Die Fachkonferenz-Termine in 2009 stehen bereits fest: am 05./06.03. in Augsburg zum Thema „Lohngestaltung“, am 18./19.06. in Berlin „Beendigung von Arbeitsverhältnissen“, am 03./04.09. in Fulda „Neues aus dem Arbeits- und Sozialrecht“ und am 26./27.11. in Lübeck „Umstrukturierungen“. Die Konferenzen wenden sich an externe Interessenten.



► „Auf Vorrat“ gekündigt

Bei einer betriebsbedingten Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen reicht es nicht, wenn der Arbeitgeber lediglich angibt, der Firma gehe es schlecht. Er kann auch nicht „vorsorglich“ Mitarbeitern kündigen.



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

Gemeinnützige Arbeitgeber besitzen bei Kündigungen keine Sonderstellung – Teamleiter Roland Gratzter (rechts) konnte die Rücknahme von Kündigungen erreichen – unterstützt vom Stendaler ver.di-Sekretär Wolfgang Siebert (links).

Mindestens alle vier Jahre wird die Notfallrettung von öffentlichen Verwaltungen neu ausgeschrieben. Im Landkreis Stendal in Sachsen-Anhalt war bis Ende 2004 das Deutsche Rote Kreuz (DRK) mit der Notfallrettung und dem qualifizierten Krankentransport betraut. Das DRK bewarb sich im März 2004 bei der neuen Ausschreibung für die nächste Vier-Jahres-Periode, kündigte aber schon vor der Wettbewerbsentscheidung im Juni seinem Fachpersonal.

Gemeinnützig, aber keine Sonderstellung

72 Rettungssanitäter und Rettungsassistenten erhielten betriebsbedingte Kündigungen zum Ende des Jahres 2004 – Begründung: ein Erfolg bei der Bewerbung im Ausschreibungsverfahren sei nicht abzusehen und wenig wahrscheinlich.

Das wollten die Arbeitnehmer und der Betriebsrat, der den Kündigungen bei der Anhörung widersprochen hatte, nicht hinnehmen. Unterstützt vom ver.di-Gewerkschaftssekretär Wolfgang Siebert beauftragten die DRK-Mitarbeiter das Büro Stendal der DGB Rechtsschutz GmbH mit der Rechtsvertretung. Rechtssekretär Wolfgang Freitag und Teamleiter Roland Gratzter konnten in der ersten Instanz in speziell ausgewählten Klageverfahren die Kündigungen erfolgreich abwehren. Das DRK ging in Berufung und erhielt beim Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt Recht. Das LAG attestierte dem Verband eine Sonderstellung aufgrund des gemeinnützigen Vereinsstatus. Da nicht gewinnorientiert, stelle der Verein einen Ausnahmefall dar. Die langen Kündigungsfristen bei drohendem Auftragsverlust drängten das DRK in eine existentielle Notlage. Durch diese betrieblichen Erfordernisse, so das LAG, seien die Kündigungen sozial gerechtfertigt, zudem ein Wiedereinstellungsanspruch bestanden hätte.

Dem widersprach das Bundesarbeitsgericht in allen Punkten. Es stellte fest, dass der Anspruch auf Wiedereinstellung einen wesentlich geringeren Schutz darstelle, als er im Kündigungsschutzgesetz vorgesehen sei. Im Falle der Auftragsverlängerung für das DRK hätten die Mitarbeiter innerhalb ihrer Kündigungsfristen wieder eingestellt werden müssen. „Das ist gefestigte Rechtsprechung, aber kein Automatismus“, warnt der Teamleiter, „denn die Wiedereinstellung muss von den Arbeitnehmern selbst eingefordert werden.“

„Das eigentlich Interessante an dem BAG-Urteil ist“, kommentiert Roland Gratzter, „dass auch gemeinnützige Vereine letztlich Arbeitgeber sind und als solche keine Ausnahme bei betriebsbedingten Kündigungen beanspruchen können.“ Das bedeutet: Solange sich ein Arbeitgeber, gemeinnützig oder privatwirtschaftlich, an Ausschreibungen beteiligt, geht er davon aus, dass der Betrieb weiter bestehen wird, und kann daher nicht „auf Vorrat“ seinen Mitarbeitern kündigen.

Die Verfahren gehen weiter

Nach vier Jahren und drei Instanzen konnten ver.di und die DGB Rechtsschutz GmbH in Stendal aber erst einen Teilsieg erringen: Die Kündigungen zum 31.12. 2004 sind nicht wirksam, das ist nun rechtskräftig festgestellt, aber ob auch die zweiten Kündigungen ungerechtfertigt sind, ist noch nicht entschieden. Nachdem das DRK tatsächlich keinen neuen Auftrag erhalten hatte, der Landkreis Stendal sich für den Mitbewerber Johanniter Unfallhilfe e. V. entschieden hatte, erhielt das Rettungspersonal nochmals Kündigungen, mit Fristen bis Ende März 2005. „Aus unserer Sicht auch unbegründet“, argumentiert Teamleiter Roland Gratzter, „weil keine wirksame Massentlassungsanzeige gegenüber der Agentur für Arbeit erfolgt sei“. Die Verfahren gehen weiter.

Sicherheit für Betriebsräte

Das vorliegende BAG-Urteil betrifft viele Arbeitnehmer – alle vier Jahre wieder, wenn die Durchführung der Notfallrettung neu ausgeschrieben wird. Bundesweit gibt es zahlreiche Rettungsdienste, deren Mitarbeiter in hoher Zahl gewerkschaftlich organisiert sind. „Dass gemeinnützige Vereine keinen Sonderstatus als Arbeitgeber haben, bedeutet für die betroffenen Betriebsräte Sicherheit“, kommentiert Wolfgang Siebert, ver.di-Gewerkschaftssekretär in Stendal, „so lange der Verein sich als Arbeitgeber an Wettbewerben oder Ausschreibungen beteiligt, sind die Arbeitnehmer vor Kündigungen weitestgehend geschützt. Mit dieser Gewissheit kann ein Betriebsrat die Mitarbeiter stärken, bei Klagen unterstützen und anders lautende Arbeitgeber-Argumente entkräften.“

*Bundesarbeitsgericht am 13. Februar 2008,
Az. 2 AZR 99/06*

Arbeitgeber hat Beweislast

Pauschale Hinweise auf die verschlechterte Wirtschaftslage und auf mögliche Auftragsverluste rechtfertigen keine Kündigung. Nach § 1 II Satz 4 KSchG trägt der Arbeitgeber die volle Beweislast für die Kündigungsgründe. Schlagworte, wie Umsatzverluste oder Auftragsrückgang, reichen nicht aus. Es müssen detaillierte Schilderungen der betrieblichen Situation vorgelegt werden – so die gängige Rechtsprechung.

So kann der Betriebsrat handeln:

- Er sollte nachfragen, ob sich der Arbeitgeber an Ausschreibungen oder Auftragsbewerbungen beteiligt. Wenn ja, ist eine Kündigung nicht zulässig.
- Er kann mit der Arbeitsagentur nach Lösungen suchen, die Arbeitsplätze zu erhalten.
- Er hat ein Initiativrecht, Kurzarbeit vorzuschlagen (nach § 87 BetrVG) – als geringeres Übel.

Je nach Größe der Belegschaft muss bei zulässigen Kündigungsgründen ein Sozialplan zwingend vereinbart werden (§ 112 a BetrVG). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Interessenausgleich zu verfolgen.

► Burnout lässt sich vermeiden

Eine menschengerechte Arbeitsgestaltung verhindert krankheitsbedingte Fehlzeiten, sagt Isabel Rothe, Präsidentin der „Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin“ (BAuA) in Dortmund.

Seit 01. November 2007 ist Isabel Rothe als erste Frau Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Nach dem Studium der Arbeits- und Organisationspsychologie an der TU Berlin war die gebürtige Bonnerin drei Jahre für die „Gesellschaft für interdisziplinäre Technikforschung Technologieberatung Arbeitsgestaltung mbH“ (GITTA mbH) tätig. Ab 1992 wirkte die 46-Jährige bei der Schering AG und stieg 2004 in die Geschäftsführung der Tochterfirma Jenapharm GmbH & Co. KG auf.



„Arm ab“ als arbeitsbedingte Krankheit gibt es nur noch selten. Was sind die „modernen“ Krankheiten am Arbeitsplatz? Wie können die Arbeitnehmer davor geschützt werden?

Seit 1991 hat sich die Zahl der Arbeitsunfälle mit rund einer Million im Jahr 2006 etwa halbiert. Körperliche und psychische Fehlbelastungen stellen den Arbeitsschutz jedoch noch vor große Herausforderungen. Immerhin verursachen Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems jeden vierten Arbeitsunfähigkeitstag, psychische Störungen jeden zwölften. Mausarm oder Burnout lassen sich durch eine systematische, menschengerechte Arbeitsgestaltung vermeiden. Dazu gehören nicht nur die Faktoren Technik und Ergonomie, sondern auch die Bereiche der Arbeitsorganisation und Qualifizierung, insbesondere unter dem Aspekt des Verhaltens des einzelnen Beschäftigten. Darüber hinaus geht es vor dem Hintergrund immer älterer Belegschaften um die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen.

Welche rechtlichen Pflichten hat der Arbeitgeber beim Thema Gesundheitsmanagement? Gibt es Statistiken über die Erfüllung dieser Pflichten?

Nach dem Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und zu verbessern. Als wesentliches Instrument nennt das Gesetz die Gefährdungsbeurteilung, die der Arbeitgeber durchführen muss. Durch die Gefährdungsbeurteilung lässt sich ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess anstoßen. Leider gibt es keine verlässliche Statistik darüber, in welchem Umfang Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben durchgeführt wurden. In Untersuchungen schwanken die Ergebnisse zwischen einem Viertel und zwei Dritteln der Betriebe, die ihrer Verpflichtung wirklich nachkamen.

Müssen die Dokumentationspflichten des Arbeitgebers ausgeweitet werden?

Prinzipiell liegen ausreichende gesetzliche Rahmenbedingungen vor. Wichtig ist es jedoch, dass der Betrieb die Dokumentation nicht als Pflicht, sondern als dynamisches Arbeitsmittel sieht und einsetzt. Erst durch die Dokumentation lässt sich beispielsweise später nachvollziehen, ob durchgeführte Maßnahmen greifen. Art und Umfang der Dokumentation hängen von Faktoren wie Betriebsgröße und Branche ab. Hier bietet die BAuA verschiedene praxisorientierte Lösungen in Form von Maßnahmenkonzepten, Formblättern oder Toolboxen an.

Betriebs- und Personalräte haben beim Gesundheitsschutz im Betrieb ein Mitbestimmungsrecht. Wird dies aus Ihrer Sicht in der Realität ausreichend genutzt?

Allein die vielen Anfragen von Betriebs- und Personalräten bei der BAuA zeigen, dass die Arbeitnehmervertreter ihr Mitbestimmungsrecht beim Arbeitsschutz nutzen. Darüber hinaus informieren sie sich auf Tagungen oder über die zahlreichen Handlungshilfen, Broschüren und Falt-

blätter beispielsweise zum Thema Mobbing. In Kooperation mit der IG BAU läuft gerade eine gemeinsame Aktion zum Instrument CASA bauen, das zur Arbeitsgestaltung und Gefährdungsbeurteilung in Bauunternehmen und Handwerksbetrieben entwickelt wurde. Insgesamt gehören die Betriebsräte zu den wichtigen Partnern im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

»Betriebsräte gehören zu den wichtigen Partnern im Arbeits- und Gesundheitsschutz.«

Isabel Rothe

Das deutsche Arbeitsschutzsystem ist bereits jetzt in hohem Maße durch Europa bestimmt. Welche Anforderungen an den Gesetzgeber haben Sie für die Zukunft?

Von einheitlichen Rahmenbedingungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz profitieren die Beschäftigten in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Dies darf jedoch nicht auf Kosten des hohen Schutzniveaus erreicht werden, das in Deutschland verwirklicht wurde. Zudem sollte der von Brüssel eingeschlagene Weg, die Wirksamkeit der Richtlinien zu evaluieren, weiter fortgesetzt werden.

Impressum

RECHT SO!

Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH



ISSN 1861-7174

Ausgabe 1_09 (Februar 2009)

Gedruckte Auflage: 19.000
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: April 2009

Herausgeber:

DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211. 43 01-508/-516
Telefax: 0211. 43 01-501

Verantwortlich:

Klaus Westermann

Redaktion:

Robert Filgner und Ulrich Kalhöfer
(ran Verlag GmbH), Sabine Burgschat-Schuller, Dr. Reinold Mittag,
Klaus Westermann und Hans-Martin Wischnath (DGB Rechtsschutz GmbH).

Grafik & Produktion, Redaktionsadresse:

ran Verlag GmbH
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221. 973 28-0
E-Mail:
redaktion.rechtso@ranverlag.de

www.dgbrechtsschutz.de

■ ■ ■ Betriebsrat bestimmt mit

Im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG haben Betriebsräte bei Regelungen über den betrieblichen Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Dies umfasst nach einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts auch die vom Arbeitgeber vorzunehmende Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz (§ 5 ArbSchG) und die Unterweisung

der Arbeitnehmer über Sicherheit und Arbeitsschutz (§ 12 ArbSchG). Eine Betriebsvereinbarung hierüber dürfe die Beteiligung des Betriebsrats nicht auf ein Beratungsrecht beschränken, erklärten die Richter.

Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 8. Juni 2004, Az. I ABR 04/03 und Az. I ABR 13/03