

BR aktiv

BR-aktiv ist ein Info-Blatt unseres Rechtsanwaltsbüros. In loser Folge soll es Betriebsräte über interessante Entscheidungen und Themen informieren, aber auch zur intensiveren Bearbeitung von

Problemfeldern genutzt werden können. Hierbei werden vorrangig Themen dargestellt, die Anregungen für Diskussionen liefern, aber auch Anstöße für die Betriebsratsarbeit geben.

Das Thema heute

Erweiterung der Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG bei der betrieblichen Organisation der Arbeitsgestaltung

Für Betriebsräte von Interesse

Mit Beschluss vom 18. März 2014 - 1 ABR 73/12 - hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass auch die organisatorischen Regelungen zur präventiven Arbeitsgestaltung gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG eine Rahmenregelung im Sinne von § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG darstellen und dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterliegen.

Inhalt

Das BAG hatte in seinem Beschluss vom 18.03.2014 über einen Fall zu entscheiden, in welchem der Arbeitgeber per Arbeitsanweisung einer Arbeitnehmergruppe Aufgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz übertragen hatte.

Der Betriebsrat hatte beantragt festzustellen, dass diese Aufgabenübertragung der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt und diese Rechtsauffassung im Wesentlichen damit begründet, dass es sich hierbei um eine Maßnahme der personellen Organisation von Aufgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG handele.

Das Bundesarbeitsgericht ist der Auffassung gefolgt. Damit ist § 3 Abs. 2 ArbSchG als eine Rahmenregelung anerkannt, die der Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG unterliegt.

Bedeutung für die Betriebsratspraxis

Auf der Grundlage dieser Entscheidung können Betriebsräte im Rahmen der Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG von ihrem Initiativrecht Gebrauch machen und die menschengerechte Gestaltung von Arbeit „organisieren“. Für Betriebsräte bedeutet dies, dass bei der betrieblichen Organisation von präventiven Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit Mitbestimmungsrechte ausgeübt werden können. Es kann z. B. geregelt werden, welche gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse z. B. die Einkaufsabteilung anzuwenden hat, wenn sie neue Arbeitsmittel anschaffen will; oder es kann die Ausgestaltung von Regelprozessen erfolgen, um sicherzustellen, dass bei Umzügen, Umbauten u. ä. für Beschäftigte annehmbare Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Weiterhin geht es bei der Umsetzung der menschengerechten Gestaltung der Arbeit um deren personelle Organisation und auch um Anforderungen an die Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe.

Hierzu können erforderliche organisatorische Vorkehrungen und Maßnahmen in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Anmerkung

Die Entscheidungsgründe des Beschlusses des BAG vom 18.03.2014 liegen noch nicht vor. Der Kollege Rechtsanwalt Jens Gäbert aus unserem Büro hat diese Entscheidung erstritten und wird nach Veröffentlichung der Entscheidungsgründe zur Umsetzung dieser Entscheidung im Betrieb publizieren (anfragt sind Arbeitsrecht im Betrieb und Gute Arbeit). Rücksprache in dieser Angelegenheit kann über unsere Kanzlei (Kontakt Daten unten) mit dem Kollegen Jens Gäbert genommen werden.