VBG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung



Betriebliche Interessenvertretung im Arbeitsschutz

VBG-Fachwissen

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Von A wie Architekturbüro bis Z wie Zeitarbeitsunternehmen – über 1,8 Millionen Unternehmen aus mehr als 100 Branchen sind Mitglied der gesetzlichen Unfallversicherung VBG. VBG ist die Kurzbezeichnung für die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft. Sie ist eine der neun auf Branchen ausgerichteten gewerblichen Berufsgenossenschaften in Deutschland. Die VBG steht ihren Mitgliedern in zwei wesentlichen Bereichen zur Seite: bei der Prävention von Arbeitsunfällen, Wegeunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie bei der Unterstützung im Schadensfall. Im Jahr 2025 wurden über 132.000 Berufskrankheiten und meldepflichtige Unfälle angezeigt. Die VBG kümmert sich darum, dass Versicherte bestmöglich wieder zurück in den Beruf und ihr soziales Leben finden. Über 2.500 Vollbeschäftigte an elf Standorten arbeiten an dieser Aufgabe mit. Darüber hinaus finden in den sechs Akademien die VBG-Seminare für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit statt. Neben Präsenz-Seminaren bietet die VBG auch verstärkt Online-Seminare für eine ortsunabhängige Weiterbildung an.

Weitere Informationen: **www.vbg.de**

Inhalt

1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Deutschland 5
1.1 Überbetrieblicher Arbeitsschutz 5
1.2 Betrieblicher Arbeitsschutz 5
1.2.1 Betriebsärzte und Betriebsärztinnen sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit 6
1.2.2 Sicherheitsbeauftragte 6
1.2.3 Arbeitnehmervertretung 7
1.2.4 Arbeitsschutzausschuss 7
1.3 Wichtige Begriffe aus dem Arbeitsschutz 8
1.3.1 Gefährdungsbeurteilung 8
1.3.2 Unterweisung 8

2 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung 10
2.1 Betriebsrat 10
2.1.1 Rechtsgrundlage und Organisation 10
2.1.2 Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz 10
2.1.3 Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung 13
2.1.4 Rechtsfolgen bei Pflichtverletzung 13
2.1.5 Vereinbarungen 14
2.1.6 Konfliktfälle/Eskalationen 14
2.2 Personalrat (Öffentlicher Dienst) 15
2.2.1 Rechtsgrundlage und Organisation 15
2.2.2 Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz 16
2.2.3 Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung 17
2.2.4 Rechtsfolgen bei Pflichtverletzung 18
2.2.5 Vereinbarungen 19
2.2.6 Konfliktfälle/Eskalationen 19
2.3 Mitarbeitendenvertretung (MAV) 20
2.3.1 Rechtsgrundlage und Organisation 20
2.3.2 Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz 21
2.3.3 Besonderheiten bei Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung 23
2.3.4 Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen 24
2.3.5 Dienstvereinbarungen 24
2.3.6 Konfliktfälle/Eskalationen 25
2.4 Besonderheiten der Branche Zeitarbeit 25

3 Arbeitnehmervertretung in der Praxis 27
3.1 Sicherheitsmängel im Betrieb 27
3.2 Sicherheitswidriges Verhalten von Beschäftigten 27
3.3 Sicherheitsmängel werden nicht beseitigt 28
3.4 Sicherheitswidriges Verhalten ist weit verbreitet und/oder wird geduldet 28

4 Seminare für Arbeitnehmervertretungen 30



1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Deutschland

1.1 Überbetrieblicher Arbeitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in Deutschland dual organisiert: Auf der einen Seite existieren staatliche Vorschriften in Form von Gesetzen und Verordnungen, die von Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer überwacht werden. Auf der anderen Seite gibt es die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen als selbstverwaltete Unfallversicherungsträger. Deren Aufgabe ist neben der Entschädigung und Rehabilitation nach Unfällen insbesondere auch die Prävention von Unfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

Hinzu kommen weitere staatliche Behörden, die für bestimmte Teilbereiche wie Bauen und Brandschutz zuständig sind sowie nicht amtliche Einrichtungen und Personen, zum Beispiel zum Prüfen technischer Einrichtungen wie Aufzüge und Rolltreppen.

Alle Beteiligten arbeiten zum Schutz der Beschäftigten Hand in Hand. Die Mehrzahl des zugehörigen Regelwerks richtet sich an den Arbeitgeber, beziehungsweise den Unternehmer. Es gibt auch Bestimmungen, die sich direkt an die Beschäftigten richten, diese sind aber wesentlicher seltener. Trotzdem kann Arbeitsschutz nur funktionieren, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam an einem Strang ziehen.

1.2 Betrieblicher Arbeitsschutz

Verantwortlich für den Arbeitsschutz im Unternehmen ist grundsätzlich der Unternehmer. Dieser kann seine Pflichten teilweise auf Führungskräfte übertragen, behält aber stets die Gesamtverantwortung. Die Pflichtenübertragung muss aus Gründen der Klarheit schriftlich erfolgen. Doch auch ohne eine solche Pflichtenübertragung tragen Führungskräfte automatisch aufgrund ihrer Position Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten.

Aber auch diese haben Pflichten im Arbeitsschutz: Sie müssen auf ihre eigene Sicherheit und Gesundheit achten und dürfen andere durch ihr Verhalten nicht gefährden. Dazu gehört zum Beispiel das bestimmungsgemäße Verwenden von Arbeitsmitteln und persönlicher Schutzausrüstung. Zudem müssen sie Weisungen ihres Arbeitgebers Folge leisten und erkannte erhebliche Mängel sofort an ihre Vorgesetzten melden.

Im betrieblichen Arbeitsschutz gibt es eine Reihe von Akteuren, die besondere Aufgaben haben. Diese werden im Folgenden näher beschrieben. Eine besondere Rolle nimmt dabei die Arbeitnehmervertretung ein, die in diesem VBG-Fachwissen im Mittelpunkt steht. Deshalb wird sie in diesem Übersichtskapitel nur kurz beschrieben.

Durch die heterogene Struktur der Mitgliedsbetriebe bei der VBG sind unterschiedliche Arten von Arbeitnehmervertretungen mit zum Teil leichten Unterschieden zu betrachten. Dem wird im Kapitel 2 Rechnung getragen. Eine Übersicht zeigt Tabelle 1.

Bereich	Arbeitnehmervertretung	Wesentliche Rechtsgrundlage
Privatwirtschaft	Betriebsrat	Betriebsverfassungsgesetz
Öffentlicher Dienst	Personalrat	Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bzw. Landespersonalvertretungsgesetze der einzelnen Bundesländer
Kirchen	Mitarbeitervertretung (MAV)	Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht

Tabelle 1: Übersicht über verschiedene Arbeitnehmervertretungen

1.2.1 Betriebsärzte und Betriebsärztinnen sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Fachliche Unterstützung bei den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erhalten die Unternehmer durch Betriebsärzte beziehungsweise Betriebsärztinnen sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese Unterstützung ist vorgeschrieben, beide müssen vom Unternehmer bestellt werden. Je nach Größe des Unternehmens gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, wie eine solche Bestellung aussehen kann. Die Aufgabe der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte besteht darin, alle Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes in allen Fragen rund um den Gesundheitsschutz im Betrieb zu unterstützen und zu beraten. Für den sicherheitstechnischen Teil sorgen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Sowohl Betriebsärzte und Betriebsärztinnen als auch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind wichtige Ansprechpersonen für die Arbeitnehmervertretung. Sie sind laut Arbeitssicherheitsgesetz zur Zusammenarbeit verpflichtet und müssen diese zu wichtigen Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung informieren und beraten.

Wichtig: Weder Betriebsärztinnen und Betriebsärzte noch Fachkräfte für Arbeitssicherheit tragen Verantwortung für die Erfüllung von Arbeitsschutzbestimmungen im Betrieb. Ihre Verantwortung beschränkt sich auf die Richtigkeit ihrer Beratung.

Nähere Informationen zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung bietet das VBG-Fachwissen **„Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung effektiv nutzen“**

1.2.2 Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte wirken kollegial als „Gleiche unter Gleichen“. Sie stammen aus dem Kreis der Beschäftigten und erhalten eine Ausbildung, die nicht ganz so umfangreich ist wie die der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Bei der VBG besteht sie in der Regel aus zwei dreitägigen Seminaren mit der Möglichkeit zum Besuch weiterer Fortbildungen. Dabei gibt es besondere Ausbildungslinien für technische Arbeitsbereiche und bestimmte Branchen.

Da die Sicherheitsbeauftragten aus dem Kreis der Belegschaft kommen, sind sie gut mit den Gegebenheiten vor Ort vertraut. Dadurch können sie kompetent und praxisnah auf Unfall- und Gesundheitsgefahren hinweisen – sowohl die Kolleginnen und Kollegen als auch den Unternehmer und die Führungskräfte. Allerdings haben sie wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit keine unmittelbare Weisungsbefugnis gegenüber anderen Beschäftigten.

Analog zu den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten ist unter den Voraussetzungen des § 22 SGB VII auch das Bestellen von Sicherheitsbeauftragten für Unternehmer verpflichtend.

Nähere Informationen zu den Aufgaben und der Ausbildung bei der VBG finden Sie auf der VBG-Website **www.vbg.de/cms/arbeitsschutz/arbeitsschutz-organisieren/sicherheitsbeauftragte-im-unternehmen**

1.2.3 Arbeitnehmervertretung

Durch die Kombination von fundierten Kenntnissen über Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz, ihre Berufserfahrung sowie ihre Nähe zu den Beschäftigten und den betrieblichen Abläufen nimmt die Arbeitnehmervertretung eine besondere Stellung unter den Akteuren im betrieblichen Arbeitsschutz ein. Oft erfahren die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung durch Kolleginnen und Kollegen schneller als andere Akteure von Gefahren und Belastungen für die Beschäftigten. Ziel ihrer Arbeit ist es, diese rechtzeitig und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu beseitigen. Dazu gehört auch, bei betrieblichen Entscheidungen wichtige Impulse aus Beschäftigtensicht zu setzen.

1.2.4 Arbeitsschutzausschuss

Als koordinierendes Gremium wirkt der Arbeitsschutzausschuss (ASA), der aus verschiedenen Blickwinkeln zu Anliegen des Arbeitsschutzes und des Gesundheitsschutzes berät.

Dazu gehören zum Beispiel:

- Maßnahmen für besondere Personengruppen wie Auszubildende, neue Beschäftigte, Schwerbehinderte oder Schwangere
- Investitionen für den betrieblichen Arbeitsschutz
- Regelmäßige Auswertung des betrieblichen Unfallgeschehens einschließlich der arbeitsbedingten Erkrankungen
- Vorschläge für betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen
- Vorschläge für die Durchführung betrieblicher Arbeitsschutz-Schwerpunktprogramme
- Beteiligung an der Durchführung und Auswertung regelmäßiger Betriebsbegehungen
- Beratung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung
- Vorschläge zur Belobigung von Mitarbeitenden, die sich um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz besonders verdient gemacht haben
- Beteiligung an überbetrieblichen Arbeitsschutzkampagnen

Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen. Er sollte sich eine Geschäftsordnung geben und die Sitzungsergebnisse protokollieren.

Grundsätzlich gibt es in allen Formen der am Anfang des Kapitels genannten Arbeitnehmervertretungen einen ASA, dem neben Unternehmensleitung, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt beziehungsweise Betriebsärztin sowie Sicherheitsbeauftragten je zwei Vertreterinnen oder Vertreter von Betriebsrat, Personalrat oder MAV (Mitarbeitendenvertretung) angehören. Ergänzend können je nach Thema weitere Personen hinzugezogen werden – sowohl intern (zum Beispiel Personalabteilung oder Instandhaltung), als auch extern (zum Beispiel Berufsgenossenschaft, TÜV oder Vertreterinnen und Vertreter von Behörden). Die Unternehmensleitung kann sich bei Bedarf mit Vollmacht vertreten lassen.

Bereich	Wesentliche Rechtsgrundlage
Privatwirtschaft	§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
Öffentlicher Dienst	• Öffentliche Verwaltung: § 16 ASiG • Bundesverwaltung: § 12 BsiB-AVwV • Länder und Kommunen: eventuell leichte Abweichungen durch spezielles Landesrecht
Kirchen	Je nach Rechtsform – siehe oben Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst sowie jeweiliges kirchliches Arbeitsschutzrecht

Tabelle 2: Rechtsgrundlagen für die Bildung eines Arbeitsschutzausschusses

1.3 Wichtige Begriffe aus dem Arbeitsschutz

1.3.1 Gefährdungsbeurteilung

Um Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen, müssen Arbeitgeber in Deutschland für die in ihrem Unternehmen an den Arbeitsplätzen oder bei durchzuführenden Tätigkeiten auftretenden Gefährdungen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen (ArbSchG, §§ 5, 6). Das gilt unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb.

In der Regel besteht eine solche Gefährdungsbeurteilung aus sieben Schritten:

1. Arbeitsbereiche und Tätigkeiten erfassen
2. Gefährdungen ermitteln
3. Gefährdungen beurteilen
4. Schutzmaßnahmen festlegen
5. Maßnahmen durchführen
6. Wirksamkeit überprüfen
7. Dokumentieren

Nähere Informationen finden Sie in der VBG-Broschüre „Gefährdungsbeurteilung – So geht's". Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung stellt die VBG ihren Mitgliedsbetrieben die Software GEDOKU zur Verfügung, die eine Datenbank mit allen VBG-Gefährdungskatalogen enthält.

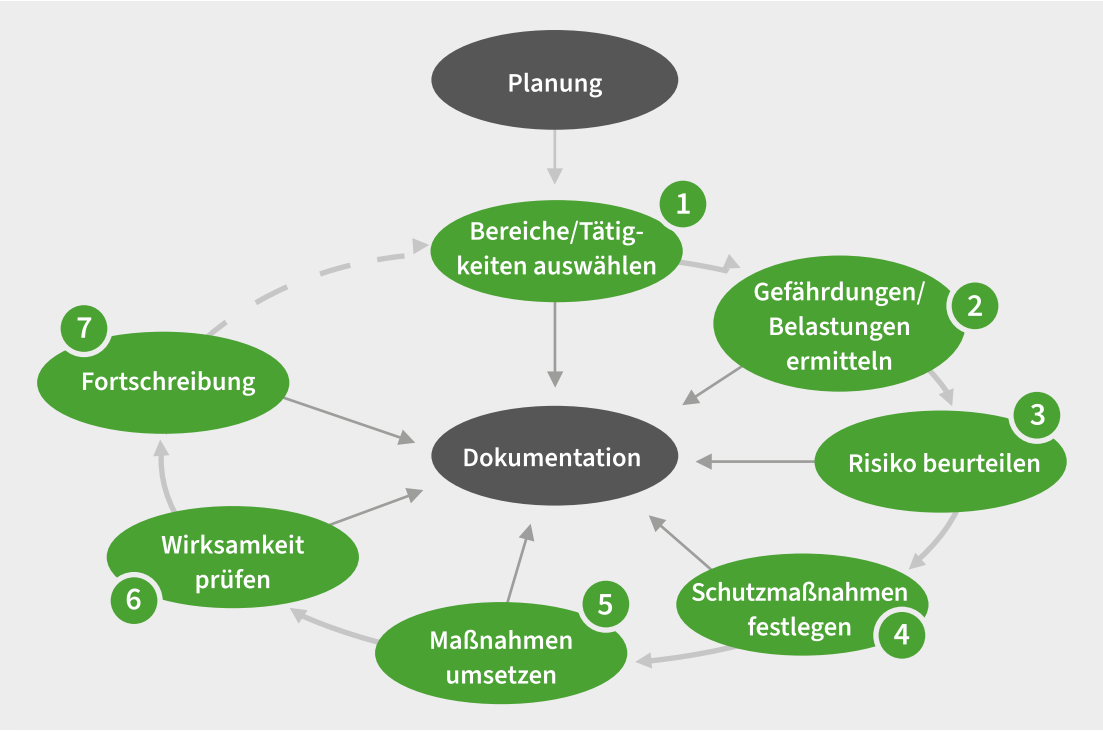


Abbildung 1: Die 7 Schritte, in denen die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird

1.3.2 Unterweisung

Nach § 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und § 4 der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention" müssen Unternehmer die Beschäftigten über die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Gefährdungen sowie die zugehörigen Schutzmaßnahmen unterweisen.

Anlässe für eine solche Unterweisung sind vor allem die Aufnahme einer Tätigkeit, die Einführung neuer Arbeitsmittel, Technologien oder Gefahrstoffe, ein Wechsel des Arbeitsplatzes, des Aufgabenbereichs oder der Abläufe sowie sonstige neue Gefährdungen, die zum Beispiel aus Aktualisierungen der Gefährdungsbeurteilung resultieren. Auch Unfälle, ein beobachtetes sicherheitswidriges Verhalten, Störfälle oder Schwangerschaften sind Anlässe für Unterweisungen.

Unterweisungen müssen regelmäßig wiederholt werden, in der Regel mindestens jährlich, bei Jugendlichen mindestens zweimal im Jahr.



2 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung

2.1 Betriebsrat

2.1.1 Rechtsgrundlage und Organisation

In privatwirtschaftlichen Betrieben erfolgt die betriebliche Mitbestimmung über den von den Beschäftigten gewählten Betriebsrat. Rechtsgrundlage ist in erster Linie das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

2.1.2 Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz

Aufgaben des Betriebsrats

Die oberste Aufgabe des Betriebsrats besteht in der Überwachung der Einhaltung der Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch die Beschäftigten selbst.

Dazu gehören im Einzelnen zum Beispiel:

- Arbeitsschutzorganisation entspricht den Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) und der Unfallverhütungsvorschriften.
- Sichere Gestaltung der Arbeitsstätten, -mittel und -abläufe.
- Gefährdungsbeurteilungen und daraus abgeleitete Schutzmaßnahmen werden durchgeführt.
- Die erforderlichen Betriebsanweisungen liegen vor.
- Unterweisungen werden rechtzeitig und regelmäßig durchgeführt, Beschäftigte befolgen diese Verhaltensvorschriften und die Vorgesetzten achten auf deren Einhaltung.
- Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz werden eingehalten.

Die Aufgaben des Betriebsrats beschränken sich aber nicht auf die reine Überwachung. Vielmehr hat er das Recht und die Pflicht, Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten beim Arbeitgeber zu beantragen.

Ungeachtet der Überwachungspflicht des Betriebsrats ist der Unternehmer für die Durchführung und Gewährleistung des betrieblichen Arbeitsschutzes allein verantwortlich.

Notwendige Fachkenntnisse

Um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können, benötigen die Mitglieder des Betriebsrats zumindest Grundkenntnisse in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zwar müssen sie keine bestimmte Ausbildung oder Schulung absolviert haben, um gewählt zu werden, sie müssen aber fachlich in der Lage sein, ihre Aufgaben sachgerecht wahrzunehmen. Dafür haben sie nach BetrVG Anspruch auf entsprechende vom Arbeitgeber bezahlte Schulungen, für die sie bei Fortzahlung des Gehaltes von ihrer Arbeit freigestellt werden können (§ 37 Abs. 6 BetrVG). Auch die VBG bietet entsprechende Seminare an (siehe Kapitel 4).

Information durch den Arbeitgeber

Für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt der Betriebsrat eine Vielzahl an Informationen vom Arbeitgeber. Deshalb ist dieser nach BetrVG verpflichtet, ihm die notwendigen Informationen rechtzeitig und umfassend zukommen zu lassen (§ 80 Abs. 2 Satz 1). Gleiches gilt für Auflagen und Anordnungen der zuständigen staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Stellen (§ 89 Abs. 2).

Darüber hinaus kann der Betriebsrat auch aktiv auf seinen Arbeitgeber zugehen und Informationen verlangen (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Falls nötig, kann er kann auch nach Einigung mit dem Arbeitgeber die Unterstützung eines oder einer Sachverständigen in Anspruch nehmen (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über alle meldepflichtigen Arbeitsunfälle informieren. Meldepflichtig ist ein Arbeitsunfall, wenn er eine mehr als drei Kalendertage dauernde Arbeitsunfähigkeit oder den Tod von Versicherten zur Folge hat. Diese Unfälle hat der Unternehmer der Berufsgenossenschaft schriftlich mit der Unfallanzeige zu melden. Jede Unfallanzeige muss vom Betriebsrat unterschrieben werden (§ 193 Abs. 5 SGB VII), der Betriebsrat erhält jeweils eine Durchschrift. Wichtig: Die Unterschrift gilt lediglich für die Information durch den Unternehmer, der Betriebsrat bestätigt damit nicht den geschilderten Unfallhergang.

Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Neben dem Unternehmer müssen auch der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten und ihn über wichtige Angelegenheiten rund um Arbeitsschutzthemen informieren (§ 9 Abs. 1 und 2 ASiG). Dazu gehören zum Beispiel auch Vorschläge, die der Unternehmensleitung direkt unterbreitet wurden, da keine Übereinstimmung über eine sicherheitstechnische oder betriebsmedizinische Maßnahme mit der Leitung einer Betriebsstelle erzielt werden konnte. Gleiches gilt für die Antwort der Unternehmensleitung.

Auch der Betriebsrat ist verpflichtet, mit bestimmten Institutionen zusammenzuarbeiten. Im Einzelnen muss er mit der Berufsgenossenschaft, den für Arbeitsschutz zuständigen Behörden (je nach Bundesland: Staatliche Ämter für Arbeitsschutz oder Gewerbeaufsichtsämter, Regierungspräsidien et cetera) und den sonstigen in Betracht kommenden Stellen (zum Beispiel befähigte Personen bei der Prüfung von Arbeitsmitteln) zusammenarbeiten. Diese muss er durch Anregung, Beratung und Auskunft unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb einsetzen (§ 89 Abs. 1 BetrVG).

Auf der anderen Seite müssen die gleichen Institutionen den Betriebsrat bei allen Fragen zum Arbeitsschutz oder zur Unfallverhütung hinzuziehen (§ 89 Abs. 2 BetrVG). Im Einzelnen müssen die zugehörigen Aufsichtspersonen

- den Betriebsrat bei Betriebsbesichtigungen und Unfalluntersuchungen beteiligen,
- dem Betriebsrat Gelegenheit geben, ihnen Mängel auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes im Betrieb mitzuteilen,
- dem Betriebsrat die Möglichkeit einräumen, ihnen Vorschläge zur Beseitigung dieser Mängel und für Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit zu unterbreiten,
- den Betriebsrat auf dessen Wunsch in allen Fragen des Arbeitsschutzes beraten,
- dem Betriebsrat Gelegenheit zur Stellungnahme geben, wenn Ausnahmen von Vorschriften durch den Unternehmer beantragt wurden (eine Abschrift der Entscheidung ist dem Betriebsrat zu übersenden),
- mit dem Betriebsrat die bei Besichtigungen festgestellten Mängel in einem Abschlussgespräch erörtern, das im Anschluss an die Besichtigung mit der Unternehmensleitung oder deren Beauftragten stattfindet,
- dem Betriebsrat eine Abschrift zukommen lassen, wenn sie wegen festgestellter Mängel ein Revisionsschreiben an den Betrieb senden. Das gleiche gilt für sonstige Schreiben an den Unternehmer, die Maßnahmen der Unfallverhütung zum Gegenstand haben.

Mitwirkung/Mitbestimmung

Bei vielen gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutz-Vorschriften verbleiben dem Arbeitgeber Wahlmöglichkeiten bei der Umsetzung. In diesen Fällen hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht. Dabei ist nicht immer eindeutig erkennbar, für welche Vorschriften ein entsprechender Spielraum vorhanden ist. So werden zum Beispiel rahmengebende Generalklauseln aus dem Arbeitsschutzgesetz oder der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ durch nachrangige Vorschriften und Regeln wie Verordnungen oder Technische Regeln konkretisiert.

Insbesondere bei den folgenden Aspekten sieht das BetrVG eine Mitwirkung beziehungsweise Mitbestimmung des Betriebsrats vor:

- **Beteiligung bei baulichen Veränderungen**
  Bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen (inklusive des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz) und Arbeitsplätzen muss der Betriebsrat unterrichtet und zu Beratungen hinzugezogen werden (§ 90 Abs. 1 und 2 BetrVG). Dabei geht es insbesondere um mögliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das muss so frühzeitig geschehen, dass die Hinweise des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Allerdings gibt es kein Vetorecht gegen die eigentliche Bauentscheidung oder die Architektur.
- **Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung**
  Auch hier gibt es vielfältige Mitbestimmungsrechte. Diese reichen von der Entscheidung des Arbeitgebers für eine bestimmte Form der Betreuung über die Berufung einer konkreten Person beziehungsweise eines konkreten Anbieters bis hin zur Aufgabenerweiterung oder -einschränkung (§ 9 Abs. 3 ASiG).
- **Benennung von Sicherheitsbeauftragten**
  Als wichtige Akteure im betrieblichen Arbeitsschutz muss deren Auswahl sorgfältig erfolgen. Deshalb ist auch hier der Betriebsrat zu beteiligen (§ 22 Absatz 1 SGB VII).
- **Auswahl persönlicher Schutzausrüstungen**
  Auch in diesem Fall gibt die maßgebliche Verordnung (§ 2 PSA-BV) zwar das Schutzziel vor, nicht aber den konkreten Weg dorthin. Damit greift auch hier die gleiche Klausel wie bei Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung (siehe auch Kapitel 2.1.3).
- **Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung**
  Die Mitbestimmung für diese Gestaltungen mit dem Ziel der Abwendung, Milderung oder des Ausgleichs entsprechender Belastungen wird explizit im BetrVG genannt (§ 91).
- **Betriebsbesichtigungen, Besprechungen, Unfalluntersuchungen mit Berufsgenossenschaften und Behörden**
  Gleiches gilt für Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen mit der Berufsgenossenschaft, den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden oder sonstigen in Betracht kommenden Stellen (zum Beispiel Feuerwehr oder Bauaufsicht). Hier fordert § 89 Abs. 2 des BetrVG eine Beteiligung des Betriebsrats und ein Informieren über die betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen. Absatz 5 erweitert diese Informationspflicht auf Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen in den Fällen, zu denen der Betriebsrat hinzugezogen wird.
- **Gefahrstoffverordnung**
  An verschiedenen Stellen weist die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) den Beschäftigten und deren Vertretung verschiedene Rechte der Einsichtnahme, Information und Beteiligung zu.
- **Antrag auf Ausnahme von einer Unfallverhütungsvorschrift**
  Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind für die Unternehmen verbindliches autonomes Satzungsrecht. Für Abweichungen muss der Unternehmer eine Ausnahmegenehmigung der Berufsgenossenschaft schriftlich beantragen. Diesem Antrag muss er die Stellungnahme des Betriebsrats beifügen (§ 14 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1).



2.1.3 Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung

Gefährdungsbeurteilung

Eine Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung wird in keinem Gesetz konkret gefordert. Sie ergibt sich aber aus der Tatsache, dass das Gesetz nicht vollständig benennt, wie die (vorgeschriebene) Gefährdungsbeurteilung konkret durchzuführen ist. In genau so einem Fall greift das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Das wurde für diesen Fall auch vom Bundesarbeitsgericht bestätigt (BAG, Beschl. v. 30.09.2014 – 1 ABR 106/12, Rn. 12 f.).

Unterweisung der Beschäftigten

Hier gelten die Ausführungen zur Gefährdungsbeurteilung analog.

2.1.4 Rechtsfolgen bei Pflichtverletzung

Aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Betriebsrat können Beschäftigte nicht strafrechtlich, ordnungsrechtlich oder zivilrechtlich verfolgt werden. Ihre juristische Verantwortung beschränkt sich nach §§ 15, 16 ArbSchG und §§ 15–17, 30 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 auf die Punkte, die für alle Beschäftigten gelten. Demnach müssen sie

- sich sicherheits- und vorschriftengerecht verhalten,
- im Rahmen ihrer Befugnisse festgestellte Sicherheitsmängel beseitigen und
- ihre Führungskraft bei nicht selbst zu beseitigenden Mängeln informieren.

Bei groben Verstößen gegen gesetzliche Pflichten kann ein Betriebsratsmitglied unter bestimmten im Gesetz beschriebenen Prämissen ausgeschlossen beziehungsweise der Betriebsrat aufgelöst werden (§ 23 Abs. 1 BetrVG).

Rechtsfolgen für Beschäftigte können sich bei Pflichtverletzungen aus dem Strafrecht, dem Ordnungswidrigkeitenrecht, dem Zivilrecht oder dem Arbeitsrecht ergeben.

2.1.5 Vereinbarungen

Über die gesetzlich vorgesehene Mitbestimmung hinaus können Arbeitgeber und Betriebsrat gemäß § 88 BetrVG weitergehende freiwillige Betriebsvereinbarungen treffen. Dabei ist Folgendes zu beachten:

- Betriebsvereinbarungen dürfen keine Gesetze und Unfallverhütungsvorschriften unterschreiten oder gar außer Kraft setzen.
- Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam und in schriftlicher Form zu beschließen.
- Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG).

Die Einigungsstelle kann nur eingeschaltet werden, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat damit einverstanden sind. Auch deren Spruch gilt nur, wenn sich beide Parteien diesem im Voraus unterwerfen oder ihn nachträglich annehmen (§ 76 Abs. 6 BetrVG).

Beispiel für einen sinnvollen Einsatz einer Betriebsvereinbarung ist der Umgang mit Alkohol im Betrieb, da kein generelles gesetzliches Alkoholverbot am Arbeitsplatz besteht. Ein weiterer potenzieller Anwendungsfall ist das Tragen geeigneter Schuhe, um der häufigsten Unfallursache bei Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen entgegenzuwirken.



§ 88 BetrVG – Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;
2. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
3. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;
4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb;
5. Maßnahmen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

2.1.6 Konfliktfälle/Eskalationen

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die nicht im gegenseitigen Einvernehmen gelöst werden können, sieht § 76 BetrVG die Einrichtung einer Einigungsstelle vor. Bei Vorliegen einer entsprechenden Betriebsvereinbarung kann eine solche Einigungsstelle auch dauerhaft existieren.

Eine Einigungsstelle ist paritätisch besetzt mit Vertretern oder Vertreterinnen beider Seiten als Beisitzer und einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden. Bei Nichteinigen auf die Anzahl der Beisitzer und die Person der oder des Vorsitzenden entscheidet das Arbeitsgericht.

Die Kosten der Einigungsstelle trägt der Arbeitgeber.

2.2 Personalrat (Öffentlicher Dienst)

2.2.1 Rechtsgrundlage und Organisation

Welches Gesetz gilt für den Personalrat?

Für Personalräte in den VBG-Mitgliedsunternehmen gibt es keine einheitliche personalvertretungsrechtliche Rechtsgrundlage.

Nach § 130 BetrVG findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden sowie sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Für den Bundesbereich gilt das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Nach § 1 Abs. 1 BPersVG gilt es für die Verwaltung des Bundes und die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Gerichte des Bundes. Zu den Verwaltungen im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die Betriebsverwaltungen.

Für landesunmittelbare beziehungsweise der Aufsicht eines Landes unterstehende öffentlich-rechtliche Rechtsträger richtet sich die Personalvertretung dagegen nach den jeweils einschlägigen Landespersonalvertretungsgesetzen. Beispielsweise ordnet § 1 LPVG NRW an, dass bei den Dienststellen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts Personalvertretungen gebildet werden.

Gibt es strukturelle Unterschiede zum Arbeitsschutzausschuss nach § 11 ASiG?

Bei Personalrat und Arbeitsschutzausschuss handelt es sich um zwei unterschiedliche Institutionen.

Der Arbeitsschutzausschuss nach § 11 ASiG ist ein betriebliches Beratungsgremium. Er dient dem Erfahrungsaustausch und der Beratung gemeinsamer Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung im Betrieb (vergleiche BT-Dr. 7/260, 14f.).

Für die öffentliche Verwaltung gilt § 11 ASiG nicht unmittelbar. Nach § 16 ASiG ist in Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ein den Grundsätzen dieses Gesetzes gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten. Für die Behörden und Betriebe des Bundes wird dies konkretisiert durch die Allgemeine Verwaltungsvorschrift für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in den Behörden und Betrieben des Bundes (BsiB-AVwV). Nach § 12 Abs. 1 BsiB-AVwV ist in Behörden und Betrieben, in denen Betriebsärztinnen, Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind, durch die Leiterin oder den Leiter der Behörde ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Dieser hat nach § 12 Abs. 2 BsiB-AVwV die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten und Empfehlungen zu Arbeitsschutzmaßnahmen auszusprechen. Er besteht unter anderem aus zwei vom Personalrat bestimmten Personalratsmitgliedern.

Die Beteiligung des Personalrats am Arbeitsschutzausschuss ist nur ein Teil seiner Aufgaben im Arbeitsschutz. Darüber hinaus räumt § 68 BPersVG dem Personalrat besondere Beteiligungs- und Informationsrechte ein. Hierzu gehören insbesondere seine Einbeziehung in arbeitsschutzbezogene Besichtigungen und Unfalluntersuchungen, die Unterrichtung über entsprechende Anordnungen sowie die Übermittlung einschlägiger Protokolle und Unfallanzeigen.

Der Arbeitsschutzausschuss ist ein Gremium der Zusammenarbeit und Beratung im Arbeitsschutz. Der Personalrat ist demgegenüber eine gesetzliche Interessenvertretung mit eigenständigen Überwachungs-, Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten. Die Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss ersetzt diese Rechte nicht.



2.2.2 Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz

Entspricht das Überwachungsrecht des Personalrats dem § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG?

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG hat er außerdem Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern.

§ 62 BPersVG umschreibt die allgemeinen Aufgaben des Personalrates. Nach § 62 Nr. 2 BPersVG hat der Personalrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden. Außerdem gehört nach § 62 Nr. 9 BPersVG die Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des Gesundheitsschutzes zu seinen allgemeinen Aufgaben. Für den Arbeitsschutz wird diese allgemeine Aufgabe durch § 68 Abs. 1 BPersVG konkretisiert: Der Personalrat hat die zuständigen Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträger und sonstigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über Arbeitsschutz und Unfallverhütung einzusetzen.

Wie ist das Informationsrecht gegenüber der Dienststelle geregelt?

Das Informationsrecht ist in § 66 Abs. 1 BPersVG geregelt und entspricht in seiner Funktion weitgehend dem Informationsrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG.

Danach ist der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich erforderlicher personenbezogener Daten vorzulegen. Im Arbeitsschutz treten die besonderen Informations- und Beteiligungsrechte des § 68 BPersVG hinzu. Hierzu gehören insbesondere die Hinzuziehung bei arbeitsschutzbezogenen Besichtigungen und Unfalluntersuchungen sowie die Mitteilung entsprechender Auflagen und Anordnungen (§ 68 Abs. 2 BPersVG), die Teilnahme an Besprechungen mit Sicherheitsbeauftragten (§ 68 Abs. 3 BPersVG), die Übermittlung der hierüber gefertigten Protokolle (§ 68 Abs. 4 BPersVG) sowie einer Kopie der Unfallanzeige (§ 68 Abs. 5 BPersVG).

Das Grundprinzip ist mit § 80 Abs. 2 BetrVG vergleichbar: Die Interessenvertretung muss die Informationen erhalten, die sie benötigt, um ihre gesetzlichen Aufgaben im Arbeitsschutz sachgerecht wahrnehmen zu können.

2.2.3 Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung richtet sich nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. 1[1]

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach dem BPersVG richtet sich nach § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG. Danach bestimmt der Personalrat, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, mit über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.

Gefährdungsbeurteilung

Hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung hat das Bundesverwaltungsgericht 2012 entschieden, dass die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG keine Maßnahme ist, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt. Die Entscheidung betrifft § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG a. F., also die Vorgängerregelung des heutigen arbeitsschutzbezogenen Mitbestimmungstatbestands. Das BVerwG ordnete die Gefährdungsbeurteilung der Erkenntnis- und Vorbereitungsphase zu; sie bereitet spätere Schutzmaßnahmen vor, ist aber selbst noch keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme des Gesundheitsschutzes.[2] Dies bedeutet allerdings nicht, dass der Personalrat im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung keine Beteiligungsmöglichkeiten hat. Das BVerwG weist ausdrücklich darauf hin, dass der Personalrat seine Zustimmung zu einer konkreten Maßnahme des Gesundheitsschutzes mit der Begründung verweigern kann, dass diese wegen Mängeln der zugrunde liegenden Gefährdungsbeurteilung unzureichend ist. Unterbleiben nach einer Gefährdungsbeurteilung erforderliche Schutzmaßnahmen vollständig, kann der Personalrat zudem im Wege seines Initiativrechts entsprechende Maßnahmen anstoßen.[3]

Damit unterscheidet sich die Rechtslage im Bundespersonalvertretungsrecht von derjenigen im Betriebsverfassungsrecht: Für den Betriebsrat hat das BAG die Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung als mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eingeordnet.

Diese Aussage darf jedoch nicht auf sämtliche Personalräte übertragen werden. Sie betrifft das Bundespersonalvertretungsrecht und die Rechtsprechung zur bundesrechtlichen Mitbestimmungsnorm.

Die Landespersonalvertretungsgesetze können die arbeitsschutzbezogene Mitbestimmung anders ausgestalten. So erfasst beispielsweise § 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG NRW Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen ausdrücklich einschließlich vorbereitender und präventiver Maßnahmen. Daher ist für Personalräte stets zu prüfen, welches Personalvertretungsgesetz im konkreten Fall gilt und wie weit der dortige Mitbestimmungstatbestand reicht.

Die Beteiligungsrechte des Personalrats bei der Gefährdungsbeurteilung richten sich nach dem jeweils einschlägigen Personalvertretungsrecht. Nach der Rechtsprechung zum Bundespersonalvertretungsrecht unterliegt die Gefährdungsbeurteilung selbst nicht der Mitbestimmung; die auf ihrer Grundlage zu treffenden konkreten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes können dagegen mitbestimmungspflichtig sein.

Landespersonalvertretungsgesetze können weitergehende Beteiligungsrechte vorsehen.

1 **BAG, Beschl. v. 30.9.2014 – 1 ABR 106/12**

2 BAG, Beschl. v. 30.9.2014 – 1 ABR 106/12

3 BVerwG, Beschl. v. 05.03.2012 – 6 PB 25.11, Rn. 6



Unterweisung

Für den Personalrat nach dem BPersVG ist von einem Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung arbeitsschutzbezogener Unterweisungen auszugehen. Die Unterweisung stellt eine auf die Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen gerichtete Maßnahme dar und fällt damit grundsätzlich unter den arbeitsschutzbezogenen Mitbestimmungstatbestand des heutigen § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG, soweit der Dienststelle bei der konkreten Ausgestaltung ein Entscheidungsspielraum verbleibt. Dies entspricht auch der aktuellen Kommentarliteratur, die für die Durchführung der Unterweisung ausdrücklich ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats annimmt[4].

Für den Personalrat nach dem BPersVG kann daher grundsätzlich von einem Mitbestimmungsrecht bei der konkreten Ausgestaltung arbeitsschutzbezogener Unterweisungen ausgegangen werden, soweit die gesetzlichen Vorgaben der Dienststelle einen Gestaltungsspielraum belassen. Anders als bei der Gefährdungsbeurteilung handelt es sich bei der Unterweisung selbst um eine konkrete Maßnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Insoweit besteht eine weitgehende Parallele zum Betriebsrat, dessen Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG folgt.

2.2.4 Rechtsfolgen bei Pflichtverletzung

Ein Pendant zu § 23 Abs. 1 BetrVG besteht in § 30 BPersVG für den Bundesbereich. Danach kann das Verwaltungsgericht ein Mitglied aus dem Personalrat ausschließen oder den Personalrat insgesamt auflösen, wenn gesetzliche Befugnisse grob vernachlässigt oder gesetzliche Pflichten grob verletzt werden. Die verwaltungsgerichtliche Zuständigkeit ergibt sich aus § 108 Abs. 1 BPersVG. Vergleichbare Regelungen finden sich auch in den Landespersonalvertretungsgesetzen. So sehen unter anderem § 25 Abs. 1 LPVG NRW, Art. 28 Abs. 1 BayPVG und § 24 Abs. 1 LPVG BW jeweils den Ausschluss eines einzelnen Personalratsmitglieds beziehungsweise die Auflösung des Personalrats durch das Verwaltungsgericht bei grober Vernachlässigung gesetzlicher Befugnisse oder grober Verletzung gesetzlicher Pflichten vor. Die konkrete Rechtsgrundlage richtet sich nach dem jeweils einschlägigen Landespersonalvertretungsgesetz.

4 Kollmer/Wiebauer/Schucht, ArbStättV § 6 Rn. 51, 5. Aufl. 2026

2.2.5 Vereinbarungen

Nach § 63 BPersVG können Dienstvereinbarungen unter anderem in Angelegenheiten des § 80 Abs. 1 BPersVG geschlossen werden, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht und es sich nicht um Einzelangelegenheiten handelt. Somit können grundsätzlich auch arbeitsschutzbezogene Mitbestimmungsrechte nach § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein.

Auch die Landespersonalvertretungsgesetze sehen Dienstvereinbarungen als kollektives Regelungsinstrument zwischen Dienststelle und Personalrat vor. Voraussetzungen und zulässige Regelungsgegenstände sind jedoch unterschiedlich ausgestaltet. So lässt § 70 Abs. 1 LPVG NRW Dienstvereinbarungen grundsätzlich zu, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen. Art. 73 Abs. 1 BayPVG und § 85 Abs. 1 LPVG BW knüpfen ihre Zulässigkeit dagegen an bestimmte Beteiligungstatbestände. Arbeitsschutzbezogene Mitbestimmungsangelegenheiten können auch nach diesen Regelungen grundsätzlich Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein.

2.2.6 Konfliktfälle/Eskalationen

Nach § 70 Abs. 1 BPersVG darf eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme grundsätzlich nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden.

Kommt keine Einigung zustande, sehen §§ 71 bis 75 BPersVG ein gestuftes Verfahren bis hin zur Einigungsstelle vor. Diese wird nach § 73 Abs. 1 BPersVG bei der obersten Dienstbehörde gebildet. Nach § 75 Abs. 1 BPersVG ist ihre Entscheidung grundsätzlich verbindlich; § 75 Abs. 2 und 3 BPersVG enthalten hiervon Ausnahmen.

Auch die Landespersonalvertretungsgesetze sehen bei fehlender Einigung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten Verfahren bis hin zur Einigungsstelle vor. Dies ist beispielsweise in §§ 66, 67 LPVG NRW, Art. 70, 71 BayPVG sowie §§ 78, 79 LPVG BW geregelt. Organisation, Verfahren und Reichweite der Bindungswirkung unterscheiden sich im Einzelnen nach dem jeweiligen Landesrecht.

Für arbeitsschutzbezogene Mitbestimmungsangelegenheiten ergibt sich aus den genannten Landesgesetzen jedoch ein weitgehend übereinstimmendes Bild: Sowohl nach dem LPVG NRW als auch nach dem BayPVG und dem LPVG BW kann die Einigungsstelle bei fehlender Einigung in Arbeitsschutzfragen grundsätzlich verbindlich entscheiden. Hiervon bestehen jedoch gesetzlich geregelte Ausnahmen. So kann insbesondere ein Einigungsstellenbeschluss, der wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsverantwortung beziehungsweise Regierungsgewalt ist, unter den Voraussetzungen des jeweiligen Landesrechts einer abschließenden Entscheidung der zuständigen obersten Stelle unterliegen.[5]

5 Für NRW vgl. § 66 Abs. 7 i. V. m. § 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG NRW; für Bayern Art. 70 Abs. 5 und 6 i. V. m. Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 8 BayPVG; für Baden-Württemberg § 78 Abs. 2 i. V. m. § 74 Abs. 2 Nr. 7 LPVG BW.

2.3 Mitarbeitendenvertretung (MAV)

2.3.1 Rechtsgrundlage und Organisation

Welches Regelwerk ist einschlägig?

Für Mitarbeitendenvertretungen in kirchlichen Einrichtungen gibt es **keine einheitliche Rechtsgrundlage**.

Das Betriebsverfassungsgesetz findet nach § 118 Abs. 2 BetrVG keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen, unabhängig von deren Rechtsform. Auch das Bundespersonalvertretungsgesetz gilt nach § 1 Abs. 2 BPersVG nicht für Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform. Danach bleibt ihnen die selbstständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen.

Im kirchlichen Bereich tritt deshalb an die Stelle von Betriebsrat beziehungsweise Personalrat die kirchliche Mitarbeitenden- beziehungsweise Mitarbeitervertretung. Im Folgenden wird hierfür einheitlich die Abkürzung MAV verwendet.

Im **evangelischen** Bereich bildet das Kirchengesetz über die Mitarbeitendenvertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitendenvertretungsgesetz – MVG-EKD) die zentrale Rechtsgrundlage. Nach § 1 Abs. 1 MVG-EKD sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitendenvertretungen für die Mitarbeitenden der Dienststellen der kirchlichen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie der rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der EKD und ihrer Gliedkirchen zu bilden. Die Diakonie ist damit ausdrücklich in den Anwendungsbereich des MVG-EKD einbezogen.

Allerdings gilt das MVG-EKD nicht zwingend in sämtlichen Gliedkirchen vollkommen identisch. § 64 MVG-EKD enthält Übernahmebestimmungen und ermöglicht insbesondere die Fortgeltung bestimmter abweichender gliedkirchlicher Beteiligungsregelungen. Für die konkrete Einrichtung ist daher zusätzlich zu prüfen, in welcher Fassung und mit welchen gliedkirchlichen Besonderheiten das MVG-EKD Anwendung findet.

Im **katholischen** Bereich richtet sich die Mitarbeitervertretung dagegen nach der für die jeweilige Diözese in Kraft gesetzten Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Die Deutsche Bischofskonferenz stellt eine Rahmen-MAVO zur Verfügung. Diese bildet das gemeinsame Referenzmodell, ist aber nicht selbst das für sämtliche katholischen Einrichtungen unmittelbar geltende Mitarbeitervertretungsrecht. Die jeweils maßgebliche MAVO wird vom zuständigen Diözesanbischof in Kraft gesetzt.

Dies zeigt beispielsweise die MAVO des Erzbistums Köln. Ihr Geltungsbereich umfasst unter anderem Einrichtungen der Erzdiözese, Kirchengemeinden, Kirchenstiftungen, den Diözesancaritasverband sowie weitere kirchliche Rechtsträger. Für mehr- beziehungsweise überdiözesane Rechtsträger enthält sie zusätzliche Kollisionsregelungen zur Bestimmung der anzuwendenden MAVO.

Gibt es ein Äquivalent zum Arbeitsschutzausschuss?

Ein eigenständiges Organ des Mitarbeitervertretungsrechts, das funktional an die Stelle des Arbeitsschutzausschusses tritt, ist weder im MVG-EKD noch in der MAVO vorgesehen. MAV und Arbeitsschutzausschuss sind vielmehr voneinander zu unterscheiden.

Für öffentlich-rechtlich organisierte kirchliche Einrichtungen kann dagegen § 16 ASiG maßgeblich sein. Danach ist bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ein den Grundsätzen des ASiG gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten. Die konkrete Ausgestaltung kann durch kirchliche Regelungen beziehungsweise Vereinbarungen erfolgen.

Für den evangelischen Bereich besteht hierzu eine für die VBG besonders relevante Regelung: Die zwischen EKD und VBG geschlossene Rahmenvereinbarung zur Umsetzung des Präventionskonzepts „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der EKD“ dient für ihren



Geltungsbereich ausdrücklich der Gewährleistung eines § 16 ASiG entsprechenden gleichwertigen Arbeitsschutzes. Sie sieht unter anderem die Unterstützung und Mitwirkung bei Sitzungen von Arbeitsschutzausschüssen sowie die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitendenvertretungen vor. Zugleich stellt die Vereinbarung ausdrücklich klar, dass die Rechte der kirchlichen Mitarbeitendenvertretung durch die Vereinbarung nicht berührt werden.

Wie eine solche kirchliche Arbeitsschutzorganisation konkret ausgestaltet sein kann, zeigt beispielsweise das Kirchliche Arbeitsschutzgesetz der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland. Dessen §§ 10 bis 12 regeln ausdrücklich Bildung, Aufgaben und Zusammensetzung von Arbeitsschutzausschüssen. Die Ausschüsse besitzen danach keine eigene Entscheidungsbefugnis, sondern formulieren Empfehlungen an die Dienststellenleitung; über deren Umsetzung entscheidet die Dienststellenleitung unter Beteiligung der zuständigen Mitarbeitendenvertretung. In den Ausschüssen sind Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter der Mitarbeitendenvertretung vorgesehen.

2.3.2 Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz

Überwachungs- und Förderungsrechte

§ 35 MVG-EKD enthält die allgemeinen Aufgaben der MAV in der evangelischen Kirche. Nach § 35 Abs. 3 Buchst. b MVG-EKD soll sie dafür eintreten, dass arbeits-, sozial- und dienstrechtliche Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden. Nach § 35 Abs. 3 Buchst. i MVG-EKD soll sie außerdem Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

Damit besteht eine weitgehende funktionale Parallele zu den Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 9 BetrVG. Die Formulierungen sind allerdings nicht vollständig deckungsgleich: Während § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dem Betriebsrat ausdrücklich die Aufgabe zuweist, über die Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften zu „wachen“, verpflichtet § 35 Abs. 3 MVG-EKD die MAV dazu, für deren Einhaltung „einzutreten“. Beide Regelungen weisen der Interessenvertretung daneben eine Förderungsfunktion im Arbeitsschutz zu.

Auch das katholische Mitarbeitervertretungsrecht enthält vergleichbare arbeitsschutzbezogene Aufgaben. So hat die MAV nach § 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO Köln die Aufgabe, sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen.

Informationsrechte

Nach § 34 Abs. 1 MVG-EKD ist die MAV in der evangelischen Kirche zur Durchführung ihrer Aufgaben **rechtzeitig und umfassend zu unterrichten**. Die Dienststellenleitung soll sie bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen frühzeitig in die Planung einbeziehen. Nach § 34 Abs. 3 MVG-EKD sind ihr zudem die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

Das Informationsrecht weist damit eine deutliche funktionale Parallele zu § 80 Abs. 2 BetrVG auf, wonach auch der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist und die erforderlichen Unterlagen verlangen kann.

Die katholische MAVO ist anders aufgebaut. Nach § 26 Abs. 2 MAVO Köln sind der MAV auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Nach § 27 Abs. 1 MAVO Köln informieren sich Dienstgeber und MAV zudem gegenseitig über Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen.

Das Grundprinzip ist daher vergleichbar, die gesetzliche Ausgestaltung aber nicht wortgleich mit § 80 Abs. 2 BetrVG beziehungsweise § 34 MVG-EKD.

Mitbestimmungsrechte im Arbeitsschutz

Nach § 40 Buchst. b MVG-EKD hat die MAV ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren. Ein eigener Mitbestimmungstatbestand besteht zudem für die Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärztinnen und -ärzten sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit, § 40 Buchst. a MVG-EKD.

Die Mitbestimmung ist verbindlich ausgestaltet. Nach § 38 Abs. 1 MVG-EKD darf eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme grundsätzlich erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der MAV vorliegt, kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle entschieden hat. Wird eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme ohne Beteiligung der MAV durchgeführt, ist sie grundsätzlich unwirksam.

Funktional besteht eine deutliche Parallele zur arbeitsschutzbezogenen Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Auch dort besteht Mitbestimmung bei Regelungen über Unfallverhütung, Berufskrankheiten und Gesundheitsschutz. Die Tatbestände sind jedoch nicht wortgleich und dürfen somit nicht ohne Weiteres gleichgesetzt werden.

Ein Unterschied zeigt sich etwa bei der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung: § 40 Buchst. a MVG-EKD nennt die Bestellung und Abberufung von Betriebsärztinnen beziehungsweise Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit ausdrücklich als eigenen Mitbestimmungstatbestand. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats richten sich insoweit hingegen nach § 9 Abs. 3 ASiG und unterscheiden danach, ob Personen bestellt beziehungsweise abberufen oder freiberuflich Tätige beziehungsweise überbetriebliche Dienste verpflichtet oder entpflichtet werden.

Auch das katholische Mitarbeitervertretungsrecht kennt ein ausdrückliches Zustimmungsrecht bei Arbeitsschutzmaßnahmen. Nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO Köln bedarf die Entscheidung über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen der Zustimmung der MAV, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet.

Daneben verfügt die MAV nach § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO Köln über ein eigenes Antragsrecht für solche Arbeitsschutzmaßnahmen. Will der Dienstgeber einem entsprechenden Antrag nicht folgen und kommt auch nach gemeinsamer Beratung keine Einigung zustande, kann die MAV die Einigungsstelle anrufen.

Im Arbeitsschutz bestehen bei Betriebsrat, evangelischer MAV und katholischer MAV weitreichende Mitbestimmungs- beziehungsweise Zustimmungsrechte. Die Tatbestände sind funktional vergleichbar, aber nicht vollständig deckungsgleich. Ob im konkreten Fall Mitbestimmung besteht, richtet sich daher nach dem jeweils einschlägigen Mitarbeitervertretungsrecht und dem konkreten Regelungsgegenstand.

2.3.3 Besonderheiten bei Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung

Gefährdungsbeurteilung

Für die MAV nach dem MVG-EKD ist die Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung ausdrücklich durch die Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der EKD (KGH.EKD) anerkannt.

Der KGH.EKD hat mit Beschluss vom 9. Juli 2007 – II-0124/N24-07 entschieden, dass die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG der Mitbestimmung der MAV unterliegt. Das Mitbestimmungsrecht umfasst nach dem amtlichen Leitsatz nicht nur die Festlegung der Methode der Gefährdungsbeurteilung, sondern auch die Entscheidung darüber, wer mit ihrer Erstellung beauftragt wird, also insbesondere die Auswahl interner oder externer Personen.

Damit besteht ein wesentlicher Unterschied zum Personalrat nach dem BPersVG: Während die Gefährdungsbeurteilung nach der bislang maßgeblichen Rechtsprechung des BVerwG für den Personalrat im Bundesbereich selbst nicht mitbestimmungspflichtig ist, bejaht der KGH.EKD die Mitbestimmung der evangelischen MAV ausdrücklich bereits in dieser Phase.

Zum Betriebsrat besteht dagegen eine weitgehende Parallele. Auch das BAG erkennt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG an.

Eine mit der Rechtsprechung des KGH.EKD vergleichbare, amtlich veröffentlichte höchstrichterliche Entscheidung, die für das katholische Mitarbeitervertretungsrecht ausdrücklich den Umfang eines Mitbestimmungsrechts bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG bestimmt, ist soweit ersichtlich nicht veröffentlicht. Wegen der diözesanen Ausgestaltung des katholischen Mitarbeitervertretungsrechts ist daher die jeweils geltende MAVO zu prüfen.

Unterweisung

Auch die Unterweisung ist eine Maßnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Der KGH.EKD führt in seiner Entscheidung zur Gefährdungsbeurteilung Unterweisungen ausdrücklich als Beispiel für informatorische Arbeitsschutzmaßnahmen an.[6] Bei der konkreten Ausgestaltung arbeitsschutzrechtlicher Unterweisungen kann daher ein Mitbestimmungsrecht der evangelischen MAV nach § 40 Buchst. b MVG-EKD bestehen, soweit der Dienststellenleitung hinsichtlich Form, Organisation oder konkreter Inhalte Gestaltungsspielräume verbleiben.

Auch im katholischen Bereich können entsprechende Unterweisungsregelungen unter den allgemeinen arbeitsschutzbezogenen Zustimmungstatbestand fallen, beispielsweise § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO Köln, soweit die konkrete Ausgestaltung nicht bereits abschließend durch eine Rechtsnorm vorgegeben ist.

Zum Betriebsrat besteht insoweit eine funktionale Parallele. Das BAG hat ausdrücklich entschieden, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Unterweisung nach § 12 ArbSchG mitbestimmt und dass insbesondere Art, Umfang und konkrete Inhalte der Unterweisung der betrieblichen Ausgestaltung bedürfen.

Für die MAV liegt allerdings – anders als bei der Gefährdungsbeurteilung – soweit ersichtlich keine ebenso eindeutige Entscheidung des KGH.EKD beziehungsweise des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs (KAGH) vor, die den Umfang der Mitbestimmung bei Unterweisungen im Einzelnen festlegt. Die Aussage sollte daher auf den allgemeinen arbeitsschutzbezogenen Mitbestimmungstatbestand und den im konkreten Fall verbleibenden Gestaltungsspielraum gestützt werden.

6 KGH.EKD Beschl. v. 9.7.2007 – II-0124/N24-07, BeckRS 2008, 52163 Rn. 25, beck-online.

2.3.4 Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen

Das MVG-EKD enthält einen § 23 Abs. 1 BetrVG funktional vergleichbaren Mechanismus.

Nach § 17 MVG-EKD kann auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der MAV oder der Dienststellenleitung kirchengerichtlich der Ausschluss eines einzelnen MAV-Mitglieds oder die Auflösung der gesamten MAV beschlossen werden. Voraussetzung ist ein grober Missbrauch von Befugnissen oder eine grobe Verletzung von Pflichten, die sich aus dem MVG-EKD ergeben.

Daneben enthält § 63a MVG-EKD einen Vollstreckungsmechanismus für rechtskräftige kirchengerichtliche Entscheidungen. Werden gerichtlich auferlegte Leistungs- oder Unterlassungspflichten nach Eintritt der Rechtskraft nicht erfüllt, kann das Kirchengericht unter den dort geregelten Voraussetzungen ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000 Euro verhängen. Dabei handelt es sich nicht um einen eigenständigen Sanktionstatbestand für jede Pflichtverletzung der MAV, sondern um ein Mittel zur Durchsetzung rechtskräftiger kirchengerichtlicher Entscheidungen.

Auch das katholische Mitarbeitervertretungsrecht kennt entsprechende Mechanismen. Nach § 13 Abs. 3 Nr. 6 MAVO Köln endet die Amtszeit der MAV infolge ihrer Auflösung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, wenn eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung ihrer Befugnisse und Verpflichtungen festgestellt worden ist.

Für einzelne Mitglieder bestimmt § 13c Nr. 4 MAVO Köln, dass die Mitgliedschaft aufgrund einer rechtskräftigen kirchengerichtlichen Entscheidung erlischt, wenn eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der MAV festgestellt worden ist.

Sowohl das evangelische als auch das katholische Mitarbeitervertretungsrecht kennen Mechanismen für den Ausschluss einzelner Mitglieder beziehungsweise die Auflösung der MAV bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen. Die konkrete Rechtsgrundlage richtet sich nach dem jeweils einschlägigen kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht.

2.3.5 Dienstvereinbarungen

Nach § 36 Abs. 1 MVG-EKD können MAV und Dienststellenleitung Dienstvereinbarungen abschließen. Sie dürfen Regelungen, die insbesondere auf Rechtsvorschriften, Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen oder allgemeinverbindlichen kirchlichen Richtlinien beruhen, grundsätzlich weder erweitern, einschränken noch ausschließen. Auch tariflich oder vergleichbar kollektiv beziehungsweise üblicherweise geregelte Arbeitsbedingungen können grundsätzlich nicht durch Dienstvereinbarung geregelt werden, sofern die höherrangige Regelung dies nicht ausdrücklich zulässt.

Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen und gelten nach § 36 Abs. 3 MVG-EKD unmittelbar; sie können im Einzelfall grundsätzlich nicht abbedungen werden.

Damit können auch allgemeine betriebliche beziehungsweise dienststellenbezogene Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, soweit die gesetzlichen und kirchenrechtlichen Grenzen eingehalten werden.

Auch im katholischen Mitarbeitervertretungsrecht sind Arbeitsschutz-Dienstvereinbarungen vorgesehen. So nennt § 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO Köln Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen ausdrücklich als zulässigen Gegenstand einer Dienstvereinbarung. Dienstvereinbarungen dürfen Rechtsnormen, insbesondere kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nicht widersprechen und gelten grundsätzlich unmittelbar und zwingend.

2.3.6 Konfliktfälle/Eskalationen

Das MVG-EKD kennt ausdrücklich eine **Einigungsstelle**.

Nach § 36a Abs. 1 MVG-EKD ist auf Antrag der MAV oder der Dienststellenleitung eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten in den organisatorischen und sozialen Angelegenheiten des § 40 MVG-EKD zu bilden. Hierzu gehören damit auch Streitigkeiten über die Ausgestaltung von Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren. Die Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen MAV und Dienststellenleitung.

§ 38 Abs. 4 MVG-EKD konkretisiert das Verhältnis zum Kirchengericht: Besteht oder wird für eine Regelungsstreitigkeit nach § 40 eine Einigungsstelle begehrt, entscheidet über diese Regelungsfrage grundsätzlich die Einigungsstelle.

Davon zu unterscheiden sind **Rechtsstreitigkeiten**. Nach § 60 Abs. 1 MVG-EKD entscheiden die Kirchengerichte über Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des MVG-EKD zwischen den Beteiligten ergeben. Die Zuständigkeit der Kirchengerichte für Rechtsstreitigkeiten bleibt nach § 36a Abs. 1 MVG-EKD ausdrücklich unberührt.

Auch im katholischen Mitarbeitervertretungsrecht ist zwischen Regelungs- und Rechtsstreitigkeiten zu unterscheiden. Nach § 40 Abs. 3 MAVO Köln ist die Einigungsstelle für die in § 45 geregelten Regelungsstreitigkeiten zuständig. Für Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung sind demgegenüber nach § 2 Abs. 2 KAGO die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig.

2.4 Besonderheiten der Branche Zeitarbeit

Für die Zeitarbeit ist das Thema betriebliche Interessenvertretung im Arbeitsschutz zu umfassend, um es an dieser Stelle in allen möglichen Facetten abzubilden.

Wichtige Informationen zum sicheren und gesunden Arbeiten in der Branche finden Sie auf unseren Branchenseiten **www.vbg.de/cms/zeitarbeit** im VBG-Fachwissen **„Zeitarbeit – sicher, gesund und erfolgreich“** und in der DGUV Regel 115-801 „Branche Zeitarbeit – Anforderungen an Einsatzbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen“ **www.vbg.de/cms/suche?suche=DGUV_Regel_115-801_VBG_web.pdf&filter%5Btyp%5D=mediencenter**

Wenden Sie sich gerne mit Fragen an Ihre zuständige Bezirksverwaltung: **www.vbg.de/standorte**.



3 Arbeitnehmervertretung in der Praxis

Die praktischen Handlungsempfehlungen dieses Kapitels orientieren sich am Beispiel des Betriebsrats. Sie können grundsätzlich auch Personalräten und Mitarbeitendenvertretungen als Orientierung dienen. Dabei sind die jeweils geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen und die in dieser Broschüre dargestellten Unterschiede der Beteiligungsrechte zu berücksichtigen.

3.1 Sicherheitsmängel im Betrieb

Zu den zentralen Aufgaben des Betriebsrates gehört es, den Unternehmer beziehungsweise die verantwortlichen Vorgesetzten auf bestehende Mängel und daraus resultierende Gefährdungen hinzuweisen und auf deren Beseitigung hinzuwirken.

Der Betriebsrat hat jedoch keine Weisungsbefugnis und kann die Beseitigung der Mängel daher nicht selbst anordnen. Ebenso wenig kann er ohne Zustimmung des Unternehmers auf dessen Kosten neue Arbeitsmittel beschaffen. Er kann erforderliche Maßnahmen anregen oder beantragen und seine gesetzlichen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte wahrnehmen.

3.2 Sicherheitswidriges Verhalten von Beschäftigten

In diesem Fall sind dem Betriebsrat operativ die Hände gebunden, da er den Beschäftigten keine Anweisungen erteilen darf. Er kann sie allerdings auf kollegiale Weise auf ihr Verhalten ansprechen und ihnen die aus dem Verhalten resultierenden Folgen für Sicherheit und Gesundheit verdeutlichen. Dabei liefern ihm seine Kenntnisse über das Unfallgeschehen und Unfallabläufe hilfreiche Argumente.

Wenn diese Ansprache in Verbindung mit dem Hinweis, dass dieses Verhalten im Betrieb nicht erwünscht ist, ergebnislos bleibt, kann sich der Betriebsrat an seine betrieblichen Vorgesetzten wenden. Diese können im Rahmen ihrer Befugnisse verbindliche Anweisungen erteilen und sind dafür verantwortlich, auf die Einhaltung der Arbeitsschutzvorgaben hinzuwirken. Auch hier gilt: Der Betriebsrat hat eine Überwachungspflicht, aber die Verantwortung für den Arbeitsschutz liegt beim Unternehmer und bei den betrieblichen Vorgesetzten.

Häufig werden in einem solchen Fall organisatorische, technische oder bauliche Mängel als Begründung für das sicherheitswidrige Verhalten angeführt. Hier sollte sich der Betriebsrat mit diesen Gründen beschäftigen und bei Bedarf gemeinsam mit dem oder der Betroffenen und deren Vorgesetzten nach möglichen Lösungen zum Abstellen dieser Mängel suchen.

Natürlich gibt es auch den Fall, dass sich Vorgesetzte falsch verhalten. In diesem Fall ist Fingerspitzengefühl gefragt – der Betriebsrat sollte sich taktvoll einschalten und darauf hinweisen, dass Vorgesetzte eine besondere Vorbildfunktion besitzen.

3.3 Sicherheitsmängel werden nicht beseitigt

Ob absichtlich oder nicht: Manchmal beseitigen die zuständige Führungskraft beziehungsweise der Arbeitgeber die Sicherheitsmängel, die der Betriebsrat aufgezeigt hat, trotz mehrfacher Erinnerung nicht.

Für diesen Fall empfiehlt sich ein gestaffeltes Vorgehen mit immer stärker eskalierenden Maßnahmen:

1. Lassen Sie sich die Gründe erläutern.
2. Wiederholen Sie Ihre Nachfrage schriftlich mit der Bitte um eine schriftliche Stellungnahme.
3. Informieren Sie die Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder den Betriebsarzt beziehungsweise die Betriebsärztin mit der Bitte um Unterstützung.
4. Bringen Sie den Fall in die nächste Sitzung des Arbeitsschutzausschusses ein.

Als weitere Eskalationsmöglichkeit kann sich der Betriebsrat an den zuständigen Unfallversicherungsträger oder die zuständige Arbeitsschutzbehörde wenden und auf die bestehenden Sicherheitsmängel hinweisen (§ 89 Abs. 1 BetrVG).

3.4 Sicherheitswidriges Verhalten ist weit verbreitet und/oder wird geduldet

„Das machen wir schon immer so“ ist ein ebenso schwaches wie trotziges und schwer zu widerlegendes Argument. Ein typisches Beispiel ist das Tragen von Sicherheitsschuhen in einem Lager, in dem schwere Waren lagern und transportiert werden. Trotz der Gefahr von schweren Fußverletzungen tragen viele Beschäftigte aus Bequemlichkeit keine Sicherheitsschuhe und Vorgesetzte scheuen die Konfrontation.

Hier haben sich zwei Vorgehensweisen seitens des Betriebsrats bewährt:

1. Der Betriebsrat wirkt darauf hin, dass auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung verbindliche Regelungen zum Tragen der erforderlichen persönlichen Schutzausrüstung getroffen werden Das kann ergänzt werden durch eine regelmäßige Unterweisung und eine Überprüfung durch Stichproben.
2. Betriebsrat und Unternehmer können die konkrete Ausgestaltung in einer Betriebsvereinbarung regeln.

Verstöße gegen verbindliche Arbeitsschutzvorgaben können – abhängig von den Umständen des Einzelfalls – arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.



4 Seminare für Arbeitnehmervertretungen

Speziell für Betriebsräte wird von der VBG das Seminar „Den betrieblichen Arbeitsschutz mitgestalten“ (PBR A) angeboten. Für Mitarbeitervertretende in kirchlichen Einrichtungen gibt es das Pendant „Mitarbeitervertreter in kirchlichen Einrichtungen: Den kirchlichen Arbeitsschutz mitgestalten“ (MAVIK).

Darüber hinaus gibt es viele interessante Seminare zu speziellen Einzelthemen, die auch für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitendenvertretungen relevant sind.

Eine Übersicht erhalten Sie, wenn Sie unter vgb.de/seminare in der Suchfunktion den Zielgruppenfilter „Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen“ aktivieren.

Impressum

Herausgeber

VBG
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Massaquoipassage 1
22305 Hamburg
Postanschrift: 22281 Hamburg
www.vbg.de

Artikelnummer 30-05-6770-1

Realisation und Illustrationen
Jedermann-Verlag GmbH
www.jedermann.de

Version 1.0
Stand September 2026

Bildnachweise
Alle Fotos: contrastwerkstatt – stock.adobe.com

Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung der VBG. Der Bezug dieser Informationsschrift ist für Mitgliedsunternehmen der VBG im Mitgliedsbeitrag enthalten.

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Massaquoipassage 1
22305 Hamburg
www.vbg.de



www.vbg.de/standorte

Wir sind für Sie da!

Kundendialog

www.vbg.de/kontakt

telefonisch unter
040 5146-2940

Seminarbuchungen

www.vbg.de/seminare

telefonisch in Ihrer
VBG-Bezirksverwaltung

Auslands-Notfallhotline

Für Beschäftigte im Auslandseinsatz
www.vbg.de/Notfall-im-Ausland

telefonisch unter
+49 (40) 5146-7171