

Betriebsbeauftragte

Rechtliche Grundlagen und Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Hier lesen Sie

- welche besonderen Beauftragten der Gesetzgeber in den Betrieben vorgesehen hat
- wie Aufgaben, Befugnisse und Kündigungsschutz der Beauftragten geregelt sind
- was der Betriebsrat tun kann, um die Zusammenarbeit mit den Beauftragten zu verbessern

Voraussetzung einer möglichst optimalen Interessenvertretung ist nicht nur eine gute Zusammenarbeit mit anderen Gremien', sondern ganz wichtig für die effektive Arbeit des Betriebsrats ist auch die Zusammenarbeit mit den so genannten Betriebsbeauftragten.' In Unternehmen sind Betriebsbeauftragte im Arbeits- und Gesundheitsschutz, im Umweltschutz und im Datenschutz tätig. Sie verkörpern beratend das Prinzip der Selbstkontrolle. In diesem Beitrag werden zunächst die grundsätzlichen Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats für die Zusammenarbeit mit den Betriebsbeauftragten erörtert. Anschließend erfolgt eine Darstellung der unterschiedlichen Betriebsbeauftragten im Arbeits- und Gesundheitsschutz, d.h. die Sicherheitsbeauftragten, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Im Bereich des Umweltschutzes wird der Immissionsschutzbeauftragte vorgestellt und erforderlichenfalls auf Regelungen beim Abfallbeauftragten, Gewässerschutzbeauftragten und Störfallbeauftragten verwiesen. Zudem wird der betriebliche Datenschutzbeauftragte einbezogen.

Betriebsrat und Betriebsbeauftragter

Die Erfahrungen in der Praxis zeigen leider, dass es nicht selten an der Kooperation fehlt — größtenteils aus der fehlenden Kenntnis der Existenz sowie der Vorgaben des Gesetzgebers hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Betriebsbeauftragten. Damit die Zusammenarbeit überhaupt erst möglich wird, muss der Betriebsrat Kenntnis darüber erlangen, welche Betriebsbeauftragten im Betrieb vorhanden sind. Wer als neu gewählter Betriebsrat nun keine entsprechenden Angaben in den Unterlagen des vorherigen Betriebsrats findet, sollte zur Arbeitserleichterung wie folgt vorgehen: Der Betriebsrat wendet sich im ersten Schritt schriftlich an den Arbeitgeber und verlangt Auskunft darüber, welche Betriebsbeauftragten überhaupt im Betrieb vorhanden sind bzw. bestellt wurden. Rechtsgrundlage für den Auskunftsanspruch ist § 80 Abs. 2 Satz i BetrVG. Die angeforderte Liste soll neben den Namen Betriebsanschrift, Telefondurchwahl sowie E-Mail-Adresse enthalten.

Bei externen Betriebsbeauftragten sollte deren Anschrift mitgeteilt werden. Als zweiter Schritt sollte dann vom Betriebsrat eine Kontaktaufnahme erfolgen. Die Zusammenarbeit kann dem Betriebsrat helfen bzw. zu einer nicht unerheblichen Arbeitserleichterung führen, gerade was die sich aus § 80 Abs. 1 Nr. i BetrVG ergebende Überwachungspflicht im Bereich Arbeitsschutz, betrieblicher Umweltschutz sowie Unfallverhütung durch die bestehenden Vorgaben des Gesetzgebers betrifft. Darüber hinaus kann auch das bei den Betriebsbeauftragten vorhandene Know-how für die Ausübung des sich aus § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG ergebenden Mitbestimmungsrechts im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz von Bedeutung sein. In der Praxis vielfach vergessen wird auch die sich aus § 89 BetrVG ergebende Zuständigkeit des Betriebsrats für den gesamten Arbeitsschutz, betrieblichen Umweltschutz sowie Unfallverhütung. Auch hier ist im Eigeninteresse des Betriebsrats eine Zusammenarbeit mit den entsprechenden Betriebsbeauftragten unerlässlich. Zusätzlich kann der Betriebsrat die Entwicklung und Einführung umweltfreundlicher Verfahren beschleunigen, indem er die entsprechenden Betriebsbeauftragten bei deren Initiativen unterstützt.

Grundsätzliches zur Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den Beauftragten wurde vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich in allen Gesetzen geregelt.³ Indirekt ergibt sich jedoch eine Verpflichtung zur Zusammenarbeit der Betriebsbeauftragten mit dem Betriebsrat aus § 89 BetrVG, soweit es sich um Fragen des Arbeitsschutzes sowie betrieblichen Umweltschutzes und den innerbetrieblichen Unfall- und Gesundheitsschutz handelt. Der Betriebsrat sollte nach erfolgter Kontaktaufnahme die vorhandenen Betriebsbeauf-

Dazu Rudolph, Zusammenarbeit mit anderen Gremien, AiB 2010, 340.

² Grundsätzlich Rehinder, Andere Organe der Unternehmensverfassung, ZGR 1989, S. 305 ff. DKKW-Trittin, Vor § 54 BetrVG Rdnr.w4a, 12. Auflage.

³ Beispiele für Zusammenarbeitsregelungen finden sich in §§ 9, 11 ASiG; § 30 Abs. 2 StrahlenschutzVO.

tragen zu einer der nächsten Betriebsratssitzungen einladen. Sofern der Betriebsrat sich in nächster Zeit mit aus dem Bereich Arbeitsschutz, betrieblicher Umweltschutz, sowie Unfallverhütung unterfallenden Problemen beschäftigen muss, ist er selbstverständlich berechtigt, die in Betracht kommenden Betriebsbeauftragten zu den entsprechenden Tagesordnungspunkten einzuladen. Dies hat den Vorteil, dass der Betriebsrat aus erster Hand Informationen erhält. Gleichzeitig dient das aber dem Informationsaustausch, so dass die entsprechenden Betriebsbeauftragten etwas zur Meinungsbildung innerhalb des Gremiums und den Standpunkt mit Begründung des Gremiums erfahren können.

Im Übrigen besteht in der Regel keine Unvereinbarkeit der Ausübung des Amtes eines Betriebsbeauftragten mit dem Betriebsratsamt. In der Praxis wird eine besonders effektive Interessenvertretung im Bereich des Arbeitsschutzes oftmals dann ermöglicht, wenn der entsprechende Betriebsbeauftragte auch dem Betriebsrat als Mitglied angehört.

Die Zusammenarbeit ist auch über den sich gemäß § ASiG zu bildenden Arbeitsschutzausschuss sowie durch Bildung eines so genannten gemeinsamen Ausschusses möglich. Letztere können gemäß § 28 Abs. 2 BetrVG gerade auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes gebildet werden. In der Praxis hat es sich bewährt, wenn diesen paritätisch besetzten Ausschüssen unbedingt neben Betriebsratsmitgliedern auch die entsprechenden Betriebsbeauftragten quasi in Vertretung der Arbeitgeberseite angehören.

Um die Arbeit besser koordinieren zu können, bietet es sich an, dass es auf freiwilliger Basis zu (unter Umständen regelmäßigen) Treffen des Betriebsrats mit allen oder ausgewählten Betriebsbeauftragten kommt. Derartige Treffen dienen auch dem regelmäßigen Informationsaustausch zwischen allen Betriebsbeauftragten.

Zum Status der Betriebsbeauftragten

Bei den Betriebsbeauftragten handelt es sich um ein Hilfsorgan des jeweiligen Betriebs — nicht jedoch einer Behörde. Wegen der Erfüllung der übertragenen Aufgaben dürfen Betriebsbeauftragte nicht benachteiligt werden. Darüber hinaus besteht für die meisten Betriebsbeauftragten ein Sonderkündigungsschutz, demzufolge sie in der Regel nur außerordentlich kündbar sind.⁴ Bei der durch den Arbeitgeber vorzunehmenden so genannten Bestellung eines Betriebsbeauftragten sind Mitwirkungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

⁴ Siehe Checkliste auf aib-web.de.

⁵ Vgl. für die Bestellung eines Arbeitnehmers zum Datenschutzbeauftragten BAG V. 22.3.1994 -1 A131251/93, AiB 1994, 637.

⁶ Becker/Kunz, Die betriebliche Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3, AiB 2002, 537.

⁷ LAG Hamm v. 2.10.2001 — TaBV 106/01, AiB 2002, 114.

So ist der Betriebsrat vor der Bestellung einiger Betriebsbeauftragter über die Bestellung zu unterrichten. Wird — wie in Großbetrieben üblich — speziell eine Neueinstellung vorgenommen, um die Stelle des Betriebsbeauftragten zu besetzen, so besteht ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 99 BetrVG. Bei Bestellung eines betriebsangehörigen Arbeitnehmers zum Betriebsbeauftragten liegt mit Sicherheit in den meisten Fällen eine der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG unterfallende Versetzung vor.⁵ Gegebenenfalls kann es auch zu einer Umgruppierung kommen, welche ebenfalls dem Mitbestimmungsrecht unterfällt.

Natürlich obliegt es auch dem Betriebsrat zu kontrollieren, ob der entsprechende Betriebsbeauftragte in seiner Aufgabenerfüllung behindert oder gestört wird. Zur Unterstützung sollte hier der Betriebsrat gegenüber der Arbeitgeberseite intervenieren.

Know-how Nutzung

Zumindest betriebsangehörige Betriebsbeauftragte können als so genannte betriebliche Auskunftspersonen vom Betriebsrat angefordert werden. Gemäß § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG sollte der Betriebsrat zur Aufgabenerfüllung den internen Sachverstand der Belegschaft nutzen.⁶ Gerade im Bereich des Arbeitsschutzes sind Betriebsräte auf die Kompetenz der entsprechend zuständigen Betriebsbeauftragten oftmals angewiesen. Wenn der Betriebsrat eine bestimmte Person vom Arbeitgeber als internen Sachverständigen anfordert, hat der Arbeitgeber üblicherweise keinerlei Ermessen, den entsprechenden Betriebsbeauftragten anzuweisen, sich nicht dem Betriebsrat zur Information zu Verfügung zu stellen. Lediglich betriebliche Notwendigkeiten können dem Wunsch des Betriebsrats entgegenstehen. Hier müssten sich dann die Betriebsparteien im Einzelfall über einen anderen Zeitpunkt der Inanspruchnahme verständigen. Sperrt sich die Arbeitgeberseite, einen bestimmten Betriebsbeauftragten zur Erfüllung des Informationsanspruches des Betriebsrats zur Verfügung zu stellen, kann dieses mit Hilfe der Arbeitsgerichtsbarkeit im Wege einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden.⁷

Kommt es zu einer Anforderung von Betriebsbeauftragten seitens des Betriebsrats, führt die Aktivität des entsprechenden Betriebsbeauftragten dazu, dass er kraft der Funktion als betriebliche Auskunftsperson nicht in Ausübung seiner Tätigkeit gestört und behindert werden darf (§ 78 BetrVG).

Zum Umfang der Zusammenarbeit

Gemäß § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist der Betriebsrat zur Unterstützung aller für den gesetzlichen Arbeitsschutz im weiten Sinne zuständigen Behörden und Stellen verpflichtet.

Zu den »sonstigen in Betracht kommenden Stellen« zählen auch die im Betrieb vorhandenen Betriebsbeauftragten.⁸

Die Unterstützungspflicht beinhaltet sowohl eine Beratung und Auskunftserteilung, aber auch eine entsprechende Anregung von Initiativen wie z.B. im Einzelfall von Kontrollen hinsichtlich der Einhaltung von Vorschriften über den Arbeits- bzw. betrieblichen Umweltschutz.

Die Betriebsbeauftragten wiederum sind gemäß § 89 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat bei allen mit dem Arbeitsschutz, dem betrieblichen Umweltschutz oder der Unfallverhütung zusammenhängenden Fragen und Besichtigungen sowie bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Betriebsrat selbst oder aber ein bestehender entsprechender Ausschuss sollten selbst entscheiden, welches bzw. welche Betriebsratsmitglieder im Einzelfall zuständig sind. Es ist zu empfehlen, dass der Betriebsrat die Betriebsbeauftragten auf ihre Verpflichtung hinweist, von sich aus tätig zu werden. Darüber hinaus müssen die Betriebsbeauftragten dem Betriebsrat zumindest eine Kopie sämtlicher Niederschriften aushändigen, welche beispielsweise im Rahmen einer Betriebsbegehung gefertigt wurden. Dabei sind die Betriebsbeauftragten genau wie die zuständigen Behörden oder Träger der gesetzlichen Unfallversicherung berechtigt, den Betriebsrat unmittelbar zu unterrichten.⁹

Sicherheitsbeauftragter – Gesetzliche Grundlagen

Sicherheitsbeauftragte« sind im § 22 SGB VII »Gesetzliche Unfallversicherung« geregelt. Sie müssen in Unternehmen (nicht Betrieb) mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten bestellt werden. Geregelt wird die Festlegung der Anzahl der Sicherheitsbeauftragten in der Unfallverhütungsvorschrift § 20 BGV A1 »Prävention« (Anlage).¹⁰ Die ehrenamtlich tätigen Sicherheitsbeauftragten sollen den Expertenarbeitsschutz präventiv ergänzen, d.h. sie beobachten und korrigieren Sicherheitsmängel, indem sie unmittelbar vor Ort wirken und als Ansprechpartner die Funktion haben, ihre Arbeitskollegen für die Unfallverhütung zu sensibilisieren und deren Mitwirkung fördern. Die Sicherheitsbeauftragten unterstützen den Arbeitgeber, indem sie sich dezentral vom Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen überzeugen und bei Sicherheitsmängeln auf Unfall- und Gesundheitsgefahren hinweisen.

Sie haben in ihrem Bereich das Recht, an Betriebsbegehungen und Unfall- und Berufskrankheitenuntersuchungen durch die Aufsichtspersonen nach § 18 SGB VII teilzunehmen. Den Sicherheitsbeauftragten sind die hierbei erzielten Ergebnisse zur Kenntnis zu geben.¹¹ Eine Unterstützungspflicht des Arbeitgebers lässt sich aus der Bestellung nach § 22 Abs. 1 SGB VII und § 20 Abs. 3 BGV A1 ableiten. Der Arbeitgeber muss dem Sicherheitsbeauftragten das Amt übertragen, ein Arbeitnehmer kann hierzu nicht kraft

Direktionsrecht verpflichtet werden. Gemäß § 22 Abs. 3 SGB VII darf er wegen der Ausübung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot ist gegen jedermann gerichtet. Der Arbeitgeber hat den Sicherheitsbeauftragten die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Zeit einzuräumen und ihn für Fortbildungen bei den Unfallversicherungsträgern freizustellen.¹²

Zusammenarbeit von Betriebsrat und Sicherheitsbeauftragtem

Betriebsräte sollten offensiv ihre Rechte nutzen, die Zusammenarbeit mit Sicherheitsbeauftragten zu intensivieren. Gemäß § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB VII haben Betriebsräte bei der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten nur ein Mitwirkungsrecht. Hinsichtlich der Abberufung besteht zudem eine Regelungslücke. Dennoch ist davon auszugehen, dass eine Abberufung ohne Beteiligung des Betriebsrats unwirksam ist.¹³ Das Initiativ- und Letztentscheidungsrecht bei Bestellung und Abberufung liegt jedoch beim Arbeitgeber.

Betriebsräte haben das Recht aber auch die Pflicht, mit den sonstigen Stellen, die für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständig sind, zusammenzuarbeiten.¹⁴ Hierzu gehören auch die Sicherheitsbeauftragten. Nach § 89 Abs. 4 BetrVG haben Beauftragte des Betriebsrats ein Teilnahmerecht an den Besprechungen der Sicherheitsbeauftragten mit dem Arbeitgeber. Die Sicherheitsbeauftragten haben insgesamt mit dem Betriebsrat vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Der Betriebsrat soll die Sicherheitsbeauftragten durch Anregung, Beratung und Auskunft unterstützen. Da es bei den Sicherheitsbeauftragten nur einen abgeschwächten Abberufungsschutz¹⁵ gibt, sind Betriebsräte als Mittler zwischen Vorgesetzten und Sicherheitsbeauftragten gefragt, wenn es beispielsweise um die erforderliche Zeit und Freistellung für die Erfüllung ihrer Aufgaben geht. Eine Zusammenarbeit findet im Arbeitsschutzausschuss gemäß § 11 ASiG statt, in dem sowohl zwei Betriebsräte als auch Sicherheitsbeauftragte vertreten sind. Betriebsräte können als Sicherheitsbeauftragte bestellt werden, hier liegt unstrittig keine Inkompatibilität vor.

Rechtliche Grundlagen und Kooperation mit dem Betriebsarzt

Stellung, Aufgaben und Anforderungen an die Person des Betriebsarztes sind im Arbeitssicherheitsgesetz (§§ 2-4

⁸ Herrschende Meinung; statt vieler Fitting, BetrVG, Kommentar, 25. Aufl. 2010, § 89 Rdnr.17.

⁹ Fitting, a.a.O., § 89 Rdnr. 27.

¹⁰ Berufsgenossenschaftliche Vorschrift.

¹¹ BGV A1 Prävention, § 20 Abs. 3 BGV A1 »Grundsätze der Prävention«.

¹² § 20 Abs. 3 und 6 BGV A1.

¹³ Kohte, Die Sicherheitsbeauftragte, in: Anzinger/Wank, Entwicklungen im Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht, 1996, S. 563-598, hier S. 590.

¹⁴ § 89 Abs.1. Satz 2 BetrVG.

¹⁵ Mittelbar aus dem Benachteiligungsverbot gemäß § 22 Abs. 3 SGB VII.

ASiG) geregelt. Ob ein Betriebsarzt bestellt werden muss, macht das Arbeitssicherheitsgesetz in § 2 von der Betriebsart, Beschäftigtenzahl, den damit verbundenen Risiken und der Betriebsorganisation abhängig. Die Konkretisierung insbesondere der Einsatzzeiten erfolgt in der Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift (BGV A2). Der Betriebsarzt kann als Arbeitnehmer eingestellt oder freiberuflich als externer Dienstleister beauftragt werden. Ebenso ist es möglich, einen überbetrieblichen medizinischen Dienst gemäß § 19 ASiG einzuschalten. Der Kooperation von Betriebsrat mit dem Betriebsarzt kommt besondere Bedeutung zu.¹⁶

Fachkraft für Arbeitssicherheit – Rechtliche Grundlagen

Im ASiG¹⁷ sind auch die rechtlichen Grundlagen für die Arbeit und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit geregelt. Die Anzahl der zu bestellenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist von bestimmten Kriterien abhängig, wie z.B. von der Anzahl der Beschäftigten, der Betriebsart und der damit verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren.¹⁸ Näheres zur Erforderlichkeit regeln die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften (BGV A2) und die dazugehörigen Durchführungsanweisungen. Rechtlich möglich ist die Einstellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit als Arbeitnehmer oder die Verpflichtung als Freiberufler. Ebenso kann ein überbetrieblicher sicherheitstechnischer Dienst verpflichtet werden.¹⁹

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stellt dem Arbeitgeber beratend die erforderliche arbeitssicherheitstechnische Fachkunde zur Verfügung.

Das BAG²⁰ betont ausdrücklich die herausgehobene Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Ihre Aufgabe sei Beratung des Arbeitgebers in Fragen des Arbeitsschutzes. Sie ist dem Leiter des Betriebes unmittelbar²¹ fachlich und disziplinarisch zu unterstellen. Dies diene der unmittelbaren Kommunikation mit dem Verantwortlichen, der Investitionsentscheidungen trifft. Die organisatorische Einbindung in Form einer Stabsstelle erhöhe die Unabhängigkeit gemäß § 8 Abs.1 Satz 1 ASiG und ermögliche eine moderne Form des prozessorientierten Arbeitsschutzmanagements.²²

Die Aufgaben werden beispielhaft in § 6 ASiG katalogisiert. Dabei hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit keine selbstständige Anordnungsbefugnis. Die angestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit hat einen Abberufungsschutz, d.h. ohne einen wichtigen Grund²³ kann sie nicht abberufen

¹⁶ Vgl. dazu Beitrag von Albrod »Kooperation im betrieblichen Gesundheitsschutz« in diesem Heft auf Seite 526.

¹⁷ §§ 5 ff. ASiG.

¹⁸ § 5 Abs. 1 Nr. 1-4 ASiG.

¹⁹ ASiG.

²⁰ BAG v. 10.12.2009 — 9 AZR 769/08 mit Anmerkung Kiesche, Personalrat 9/2010.

²¹ § 8 Abs. 2 ASiG.

²² § 626 BGB.

²³ Siehe auch § 9 Abs. 3, S. 2, 2. Halbsatz ASiG.

Redaktionsempfehlung

Jugendarbeitsschutz praktisch kommentiert

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) dient dem besonderen Schutz junger Menschen, die sich in der Ausbildung befinden oder erwerbstätig sind. Die darin enthaltenen Regelungen sollen dazu beitragen, sie vor Überforderung und gesundheitlichen Gefahren zu bewahren.

Im Bund-Verlag ist jetzt ein Basiskommentar erschienen, der diesen wichtigen Rechtsbereich in anschaulicher Weise, kompakt und vor allem abgestellt auf die Bedürfnisse der Praxis darstellt. Der Band liefert zudem weit mehr als eine reine Kommentierung der geltenden Vorschriften.

Thomas Lakies/Michael Schoden

Jugendarbeitsschutzgesetz

Basiskommentar

Bund-Verlag, Frankfurt 2010

6. Auflage

394 Seiten, E 29,90

ISBN 978-3-7663-3934-8

Autor Thomas Lakies, der die Kommentierung der Neuauflage übernommen hat, erstellte eine umfangreiche Einleitung, in der die wichtigsten Themen

des JArbSchG gut verständlich und zum schnellen Nachlesen aufbereitet werden. Dazu zählen nicht nur eine kurze Geschichte des Jugendarbeitsschutzes und dessen Entwicklung in der Bundesrepublik, sondern auch umfassende Informationen zur rechtlichen Stellung und gesetzlichen Vertretung Minderjähriger und dem Thema Minderjährige in der Ausbildung.

Wer beispielsweise wissen will, was bei Verträgen mit geschäftsunfähigen/beschränkt geschäftsfähigen Minderjährigen zu beachten ist, wann eine Kündigung gegenüber Minderjährigen wirksam wird und wie die Regelungen zur Arbeitszeit und zum Urlaub von Jugendlichen in der Ausbildung aussehen — für den bietet der Basiskommentar eine Fülle wichtiger Grundlageninformationen. Die Einführung ermöglicht somit einen ersten Überblick über wichtige Fragen aus der Praxis, ohne dass der Anwender sich unmittelbar mit der Kommentierung einzelner Paragraphen befassen muss.

Damit richtet sich der Kommentar nicht nur an die Ausbildungsberater, Personalverantwortlichen in den Betrieben sowie an die Betriebs- und Personalräte und Jugend- und Ausbildungsververtretungen. Auch für die betroffenen Jugendlichen, ihre Eltern sowie die Auszubildenden und Ausbilder steht damit ein praktischer Ratgeber zur Verfügung.

Heike Friedland nimmt gerne Ihre Bestellung entgegen:

Telefon 069/79 5010-20, Fax 069/79 5 010 - 11

E-Mail: kontakt@bund-verlag.de

werden. Dabei hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 9 Abs. 3 Satz 1 ASiG in Verbindung mit § 87 BetrVG.

Hinweis:

Das bedeutet, dass bei einer Nichteinigung mit dem Arbeitgeber die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG entscheidet²⁴.

Ohne Beteiligung des Betriebsrats wäre eine Abberufung der Fachkraft für Arbeitssicherheit unwirksam. Auch wenn ein Sonderkündigungsschutz fehlt, hat die angestellte

Fachkraft für Arbeitssicherheit zumindest einen mittelbaren Schutz vor Abberufungen, falls sie gewissenhaft ihre Aufgaben erfüllt und dem Arbeitgeber unbequem wird. Auch für sie existiert ein Benachteiligungsverbot in § 8 Abs. 1 Satz 2 ASiG.

Betriebsrat und Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Wahl des sicherheitstechnischen Betreuungsmodells, d.h. ob die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Arbeitnehmer eingestellt oder freiberuflich tätig oder ein überbetrieblicher Dienst verpflichtet wird, ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Im Vordergrund steht zudem das Mitbestimmungs- und Initiativrecht des Betriebsrats bei Bestellung und Abberufung der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Auch bei der Bestellung bedarf es der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats.²⁴ Bei der Ver- und Entpflichtung einer freiberuflichen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines überbetrieblichen Dienstes hat der Betriebsrat lediglich ein Anhörungsrecht gemäß § 9 Abs. 3 Satz 3 ASiG. Er kann hier jedoch, wenn seine Vorstöße beim Arbeitgeber diesbezüglich ungehört bleiben, die Aufsichtsbehörde gemäß § 12 Abs. 1 ASiG einschalten. Dabei sollte der Versuch einer Einigung im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber durch den Betriebsrat jedoch nicht unterbleiben. Der Betriebsrat hat weiterhin ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Aufgabenerweiterung und -beschränkung der Fachkraft für Arbeitssicherheit gemäß § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG und § 9 Abs. 3 Satz 2 ASiG. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle.

Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist in § 9 Abs. 1 ASiG verpflichtend vorgeschrieben. Im Bereich des Arbeitsschutzes ist eine Vertrauensbasis unerlässlich. Dieses Gebot einer möglichst breiten Zusammenarbeit wird durch ein Recht auf Unterrichtung nach § 9 Abs. 2 Satz 1 ASiG ergänzt. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung unterrichten. Gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 ASiG hat sie auf Verlangen des Betriebsrats diesen zu beraten und ihn über Vorschläge für den Arbeitgeber gemäß § 8 Abs. 3 ASiG zu informieren. Werden die Vorschläge abgelehnt oder vom Arbeitgeber nicht entschieden, kann der Betriebsrat seine Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nutzen. Gemeinsame Aktivitäten mit Betriebsrat und Betriebsrat ergeben sich weiterhin bei Betriebsbegehungen gemäß § 3 Abs. 3a, § 6 Abs. 3a, § ASiG und § 89 Abs. 2 BetrVG.

Der Betriebsrat hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit zu unterstützen, zu beraten und sie auf Sicherheitsmängel hinzuweisen. Er ist aufgrund von § 80 Abs. 1 Nr.1 und § 89 Abs.1 Satz 1 BetrVG verpflichtet, bei unzulässiger Einflussnahme des Arbeitgebers auf die Arbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit diese zu unterstützen. Hierfür kann der interdisziplinäre Arbeitsschutzausschuss (ASA)²⁵ genutzt werden. Betriebsräte können die Funktion einer Fachkraft für

Arbeitssicherheit übernehmen. Hierbei gibt es keine Unverträglichkeiten.

Betrieblicher Datenschutzbeauftragter — Rechtliche Grundlagen

Die Rechtsvorschriften zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten finden sich im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).²⁷ Die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist in § 4 Abs.1 Sätze 1, 2, 4 und 6 BDSG festgelegt. Betriebliche Datenschutzbeauftragte könnten angestellte Arbeitnehmer des Betriebs sein, es können aber auch externe freiberufliche Datenschutzbeauftragte bestellt werden. Auch für angestellte Datenschutzbeauftragte sind eine Reihe von rechtlichen Grundsätzen zu beachten, so u.a. die unmittelbare Unterstellung unter dem Leiter der verantwortlichen Stelle im Rahmen einer Stabsstelle, die Weisungsfreiheit, das Benachteiligungsverbot und der Abberufungsschutz.²⁸ Die Aufsichtsbehörde für den Datenschutz in der Privatwirtschaft nach § 38 Abs. 5 Satz 3 BDSG kann verlangen, den betrieblichen Datenschutzbeauftragten abzuberufen. Seit der jüngsten Novellierung gilt auch für ihn ein besonderer Kündigungsschutz nach § 4 Abs. 3 Sätze 5 und 6 BDSG. Das Arbeitsverhältnis kann jetzt nur aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden, der Schutz wirkt ein Jahr nach. In der Novellierung wurde zur Stärkung der internen Datenschutzkontrolle der notwendige Fortbildungsanspruch ins BDSG aufgenommen. § 4 Abs. 3 Satz 7 BDSG verpflichtet nun den Arbeitgeber, den Datenschutzbeauftragten für Fortbildungen freizustellen und die Kosten der Fort- und Weiterbildung zu übernehmen.²⁹

Bei den Aufgaben geht es insbesondere um die Pflicht zur Überwachung, ob die Datenverarbeitungsprogramme ordnungsgemäß datenschutzgerecht angewendet werden. Hierbei hat der betriebliche Datenschutzbeauftragte ein Recht auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung über alle Vorhaben der automatisierten Datenverarbeitung.³⁰ Er soll die bei der Datenverarbeitung tätigen Personen belehren und mit den Vorschriften zum Datenschutz vertraut machen.³¹ Ihm ist ein Verzeichnisse von der verantwortlichen Stelle zur Verfügung zu stellen, das alle wichtigen datenschutzrelevanten Angaben zu den im Betrieb eingesetzten Datenverarbeitungsprogrammen enthält.

Auch der betriebliche Datenschutzbeauftragte hat kein Weisungsrecht und muss darauf »hinwirken«, dass die Vorschriften zum Datenschutz eingehalten werden. Seine Position wird dadurch gestärkt, dass er sich an die Auf-

24 Fitting, 25. Aufl., § 87 Rdnr. 321.

25 § 89 Abs. 1 S.1 BetrVG in Verbindung mit § 9 Abs. 2 ASiG.

26 § 11 ASiG klärt Zusammensetzung und Zielsetzung des ASA.

27 Vgl. dazu grundlegend Däubler, Gläserne Belegschaften, 5. Aufl. 2010, § 12.

28 § 4 Abs. 3 S. 1, 2, 3, 4 BDSG.

29 Brandt, EDV und Datenschutz, AIB 2010, 92.

30 § 4 Abs.1 S. 4 Nr. 1, z. Halbs. BDSG.

31 § 4 Abs. 1 S. 4 Nr. 2 BDSG.

sichtsbehörde wenden und sich beraten lassen kann, wenn er beim Arbeitgeber kein Gehör findet.³²

Gleichberechtigt: Betriebsrat und Datenschutzbeauftragter

Die Bestellung und Abberufung des internen betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Nur wenn es sich um eine personelle Einzelmaßnahme wie beispielsweise Einstellung, Versetzung oder Kündigung handelt, kommt eine Mitbestimmung nach § 99 bzw. nach § 102 BetrVG in Frage.

Da der Betriebsrat über die Person des betrieblichen Datenschutzbeauftragten nicht (mit)entscheiden kann, ist dieser ein Mann oder eine Frau des Arbeitgebers und darf die Datenverarbeitung des Betriebsrats³³ nicht kontrollieren. Eine Kontrolle würde der gesetzlich geforderten Unabhängigkeit des Betriebsrats widersprechen.

Beide Kontrollinstanzen sind gleichberechtigt für den Beschäftigtendatenschutz verantwortlich. Dem BDSG lassen sich Ansätze für eine punktuelle Zusammenarbeit entnehmen. Zur Regelung der Zusammenarbeit im Betrieb sind freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG möglich. Der Datenschutzbeauftragte muss bei der Zulässigkeitsprüfung der Datenverarbeitung den Arbeitgeber darauf hinweisen, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG bei technischen Kontrolleinrichtungen beachtet werden muss, ansonsten ist die Datenverarbeitung unzulässig. Betriebsrat und betrieblicher Datenschutzbeauftragte sollten eng zusammenarbeiten, wenn es um Personaldaten geht.³⁴ Eine Verpflichtung, über den Jahresbericht des Datenschutzbeauftragten den Betriebsrat zu informieren, lässt sich indirekt aus § 80 Abs. 2 BetrVG entnehmen, da ein Bericht für Kontrollen der Aufsichtsbehörde sowieso erstellt werden muss. Im Folgenden sollen die Betriebsbeauftragten für den Umweltschutz am Beispiel des Immissionsschutzbeauftragten erörtert und nur Abweichungen zu den anderen Umweltbeauftragten

kenntlich gemacht werden. Zu den Umweltschutzbeauftragten zählen der Betriebsbeauftragte für den Immissionsschutz (§§ 53-58 BImSchG³⁵), der Störfallbeauftragte (§§ 58a—e BImSchG), der Betriebsbeauftragte für Gewässerschutz (§§ 65 ff. WHG³⁶) und der Betriebsbeauftragte für Abfall (§§ 54, 55 KrW-/AbfG³⁷). Der Immissionsschutzbeauftragte ist im Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG) geregelt und wurde Vorbild für die weiteren Umweltbeauftragten. Auf die §§ 53 bis 58 BImSchG verweisen die anderen Gesetze zum Umweltschutz bzw. verwenden die Vorschriften im Wortlaut."

Betriebsbeauftragter für den Umweltschutz — Rechtliche Grundlagen

Die Notwendigkeit der Bestellung ergibt sich aus § 53 Abs. 1 BImSchG in Verbindung mit § 15. BImSchV³⁹. Die zuständige Behörde kann gemäß § 53 Abs. 2 BImSchG die Bestellung eines oder mehrerer Immissionsbeauftragter vorschreiben. Grundsätzlich soll ein Betriebsangehöriger Immissionsschutzbeauftragter sein, die Behörde kann aber bei kleineren und mittleren Betrieben Ausnahmen zulassen.⁴⁶ Die rechtliche Stellung des Immissionsbeauftragten ist durch ein Vertrauensverhältnis zwischen ihm und dem Betreiber der Anlage gekennzeichnet. Er ist schriftlich zu bestellen und seine ihm obliegenden Aufgaben sind genau zu bezeichnen.⁴² Der Immissionsbeauftragte hat eine unterstützende und beratende⁴² Funktion, für die ein hohes Maß an Qualifikation erforderlich ist.⁴³ Aufgabenbezogene Fachkunde und Zuverlässigkeit sind gefordert, die in § 7 5. BImSchV⁴⁴ konkretisiert werden. Zusätzlich hat der Betreiber eine umfassende Unterstützungspflicht. So ist u.a. der Immissionsbeauftragte für Schulungen freizustellen und hat ein Recht auf regelmäßige Fortbildung.⁴⁵ Die zuständige Behörde kann den Nachweis der erfolgreichen Teilnahme solcher Veranstaltungen verlangen. Die Aufgaben des Immissionsschutzbeauftragten werden beispielhaft in § 54 Abs.1 Satz 2 BImSchG aufgeführt. Sie sind insgesamt auf vier Funktionen (Initiative, Überwachung, Information und Bericht⁴⁶) zu reduzieren. Er soll auf die Entwicklung und Einführung neuer umweltfreundlicher Verfahren und Erzeugnisse hinwirken, die Einhaltung der entsprechenden Umweltvorschriften (BImSchG, Rechtsverordnungen, Bedingungen und Auflagen der Behörden) überwachen, die Betriebsangehörigen informieren und dem Betreiber jährlich einen schriftlichen Bericht erstatten.⁴⁷ Der Immissionsschutzbeauftragte hat eine allgemeine Beratungsaufgabe ohne Weisungsbefugnis in allen Fragen des Immissionsschutzes gegenüber dem Betreiber und allen Betriebsangehörigen.⁴⁸ Vor neuen Investitionsentscheidungen, die für den Immissionsschutz bedeutsam sein können, ist eine Stellungnahme des Immissionsschutzbeauftragten rechtzeitig einzuholen.⁴⁵ Zusätzlich hat der Immissionsbeauftragte ein Vortragsrecht unmittelbar bei der Geschäftsleitung, das durch geeignete Organisationsmaßnahmen sicherzustellen ist. Werden seine Vorschläge abge-

32 § 4g Abs.1 S. 2, 3 BDSG.

33 BAG V. 11.11.1997 — 1 ABR 21/97; betriebsratswissenonline.de; Däubler, a.a.O., Rdnr. 686.

34 Gola/Schomerus, BDSG, Kommentar, 9. Auf., § 4f. Rdnr. 36.

35 Bundes-Immissionsschutzgesetz.

36 Wasserhaushaltsgesetz.

37 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz.

38 § 66 WHG, § 58c Abs. 1 BImSchG, § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG.

39 Fünfte Bundesimmissionsschutzverordnung (5. BImSchV).

40 § 1 Abs. und § 5 5. BImSchV.

41 § 55 Abs.1. Satz 1 BImSchG.

42 § 54 Abs.1. Satz 1 BImSchG.

43 § 55 Abs. 2 Satz 1 und 3 BImSchG.

44 §§ 7 und 10 5. BImSchV

45 § 55 Abs. 4 BImSchG und § 9 BImSchG.

46 Z.B. § 65 Abs.1. Satz 2 Nr. 1-4 WHG; beim Störfallbeauftragten fehlt die Informationsfunktion.

47 § 54 Abs.1 und 2 BImSchG; § 65 Abs. 2 Satz 1 WHG.

48 § 54 Abs.1 Satz 1 BImSchG, § 65 Abs.1 Satz.1 WHG.

49 § 56 BImSchG.

lehnt, ist er umfassend über die Gründe der Ablehnung zu informieren.⁵⁰ In der Praxis liegt offensichtlich sein Arbeitsschwerpunkt auf die Überwachung nach § 54 Abs.1 Satz 2 Nr. 3 BImSchG.

Innerbetriebliche Konflikte bei der Durchsetzung eines innovativen Umweltschutzes mit den wirtschaftlichen Interessen des Anlagenbetreibers sind wahrscheinlich. Von daher hat der angestellte Immissionsschutzbeauftragte einerseits einen nur schwach ausgeprägten Abberufungsschutz in den Grenzen des Benachteiligungsverbots und andererseits als Arbeitnehmer einen Sonderkündigungsschutz, der noch ein Jahr nach der Abberufung als Immissionsschutzbeauftragter nachwirkt.⁵¹ Ihm darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Betreiber zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB berechtigen.

Betriebsrat und Umweltbeauftragter

Der Betriebsrat ist vor der Bestellung des Immissionsschutzbeauftragten von seinem Amt gemäß § 55 Abs. 1a BImSchG nur zu unterrichten. Daraus ergibt sich ein Anhörungsrecht des Betriebsrats. Die Unterrichtung durch den Arbeitgeber bezieht sich auch auf Veränderungen im Aufgabenbereich des Immissionsschutzbeauftragten und auf dessen Abberufung. Unterlässt der Arbeitgeber die Unterrichtung, so ist dies kollektivrechtlich als Verstoß gegen § 2 Abs.1 BetrVG »vertrauensvolle Zusammenarbeit« zu werten. Damit soll dem Betriebsrat die sachgerechte Wahrnehmung seiner Aufgaben im Umweltschutz gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1, 2, 9, § 89 Abs. 1, 3 und § 90 Abs. 1 BetrVG und der Weg zu einer Kooperation ermöglicht werden. Eine ausdrückliche Verpflichtung zur Zusammenarbeit der Umweltschutzbeauftragten mit dem Betriebsrat ist in den verschiedenen Umweltgesetzen nicht vorgesehen. Allerdings kann der Betriebsrat beispielsweise die Aufklärungspflichten der

Umweltschutzbeauftragten nutzen, da er ein Teil der Betriebsangehörigen darstellt und entsprechend zu informieren ist. Die Umweltschutzbeauftragten können ihrerseits mit dem Betriebsrat kooperieren, wenn z.B. auf Betriebsversammlungen umweltpolitische Themen gemäß § 45 Satz 1 BetrVG von ihnen behandelt werden.

Fazit

Die Zusammenarbeit mit den Betriebsbeauftragten lohnt sich für den Betriebsrat. Er kann über diesen Weg seine gesetzlichen Aufgaben und Pflichten besser erfüllen und eine arbeitnehmerorientierte Daten-, Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutzpolitik im Betrieb gestalten und umsetzen. Die rechtlichen Grundlagen bieten eine Fülle von Ansatzpunkten, die in der Praxis noch besser zu nutzen sind. Hier bietet sich ein wichtiges Handlungsfeld für neu gewählte Betriebsratsmitglieder an.

DR. EBERHARD KIESCHE ist Technik-, Personal-, Gesundheitsschutz- und Organisationsberater bei der AoB-Bremen. www.aob-bremen.de
WOLF-DIETER RUDOLPH ist Rechtsanwalt und Referent für BetrVG in Berlin.

aib- web.de

Service für Betriebsräte

Hierzu finden Sie im Internet:
 Checkliste zu Rechten und Pflichten der einzelnen Betriebsbeauftragten

⁵⁰ § 57 Abs. 1 BImSchG.

⁵¹ § 58 Abs. 1 und Abs. 2 BImSchG; siehe auch BAG v. 26.3.2009 – 2 AZR 633/07, betriebsratwissenonline.de

Kooperation im betrieblichen Gesundheitsschutz

Zur Zusammenarbeit von Betriebsärzten und Betriebsräten

Zahlreiche Handlungsfelder im betrieblichen Gesundheitsschutz erfordern gleichzeitig Interventionen von Betriebsärzten und Arbeitnehmervertretungen. Eine zielgerichtete Kooperation dieser beiden Funktionen kann die Effizienz von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz erheblich fördern. Im Folgenden werden die aktuellen Inhalte der Zusammenarbeit zwischen Betriebsärzten und Arbeitnehmervertretungen dargestellt und die relevanten Absätze von Arbeitssi-

cherheitsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz als deren rechtliche Klammer erörtert.

Das Arbeitssicherheitsgesetz¹ (ASiG) erlegt dem Arbeitgeber in § 1 die Pflicht auf, Betriebsärzte zu bestellen, die

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG) vom 12.12.1973. BGBl. 1 S. 1885.