

VDSI

BESTELLUNG VON SICHERHEITS- BEAUFTRAGTEN

—
Regelung durch eine
Betriebsvereinbarung



HAUFE.

ÜBERBLICK

Mit der im Laufe des Jahres 2014 bei den Berufsgenossenschaften umgesetzten DGUV-V 1 haben diese die bislang recht formalisierte Bestellung der Zahl der zu berufenden Sicherheitsbeauftragten (§ 22 Abs. 1 SGB VII) durch weitere Kriterien ergänzt (§ 20 Abs. 1 DGUV-V 1). Während der Gesetzgeber in § 22 Abs. 1 SGB VII dabei bislang nur von einer „Beteiligung des Betriebsrats“ gesprochen hat, die überwiegend i. S. von „Mitwirkung“ als dem schwächeren Recht gegenüber der „Mitbestimmung“ ausgelegt wird, geben die neu formulierten Kriterien nun Anlass dazu, den Beteiligungsprozess des Betriebsrates neu zu definieren und ihn ggf. durch eine Betriebsvereinbarung eindeutig zu klären.



RECHTLICHER HINTERGRUND

1. MITBESTIMMUNG BEIM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Mit der Konkretisierung der Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten in § 20 Abs. 1 DGUV-V 1 wird nichts Neues zur Mitbestimmung durch den Betriebsrat gesagt. Hier ist allerdings auf die Grundsätze zurückzugreifen, die aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) folgen: In seiner Entscheidung vom 18.3.2014 (Az. 1 ABR 73/12) führt das BAG aus, dass die aus § 3 Abs. 2 ArbSchG folgende Pflicht des Arbeitgebers, für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation zu sorgen und Vorkehrungen dafür zu treffen, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden, einen Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Organisation setzt. Hierbei habe der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen.

Das BAG führt weiter aus, der Betriebsrat habe bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber diese aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen habe und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielräume verblieben. Bestehe objektiv eine gesetzliche Handlungspflicht und sei wegen des Fehlens einer zwingenden Vorgabe eine betriebliche Regelung verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen, so setze das Mitbestimmungsrecht ein. Eine Rahmenvorschrift zur weiteren Ausgestaltung liege vor, wenn die gesetzliche Regelung Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes erfordere, diese aber nicht selbst im Einzelnen beschreibe, sondern dem Arbeitgeber lediglich ein zu erreichendes Schutzziel vorgebe.

2. MITBESTIMMUNG BEI DER BESTELLUNG VON SICHERHEITSBEAUFTRAGTEN

Die Zahl und die Auswahl der geeigneten Kandidaten für das Amt des Sicherheitsbeauftragten wird vom Gesetzgeber bzw. den Berufsgenossenschaften im Rahmen des ihnen zustehenden Satzungsrechts nach bestimmten Kriterien vorgesehen, es wird also nur „ein Rahmen vorgegeben“.

Dieser ist nun in der betrieblichen Organisation umzusetzen, indem man folgende Fragen stellt und beantwortet:

- ✓ Welche Unfall- und Gesundheitsgefahren bestehen im Unternehmen?
- ✓ Wer hat die erforderliche räumliche Nähe zu den Beschäftigten?
- ✓ Wer hat die erforderliche zeitliche Nähe zu den Beschäftigten?
- ✓ Wer hat die fachliche Nähe zu den Beschäftigten?
- ✓ Wie viele Beschäftigte sind konkret betroffen und damit zu betreuen?

Bei der Beantwortung dieser Fragen bleiben dem Arbeitgeber Handlungsspielräume, die auszufüllen sind, was zwingend zu einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats führt. Dieses umfasst

- ✓ die Zahl der zu bestellenden Sicherheitsbeauftragten und
- ✓ die Anforderungsprofile derjenigen, die bestellt werden können.

Das Abgleichen dieser Profile mit geeigneten Mitarbeitern und die dann ggfs. erfolgende Bestellung kann – wie es die bisher vorherrschende Meinung vorsieht – als ein so eindeutiger Prozess angesehen werden, dass man hier in der Tat von einer schwächeren Form der Betriebsratsbeteiligung ausgehen kann, so dass hier dann nur noch die Mitwirkung in Frage kommt.

Da hier also verschieden „starke“ Mitgestaltungsrechte des Betriebsrates zusammentreffen, empfiehlt sich die Regelung in einer einheitlichen Betriebsvereinbarung nach § 77 BetrVG.

MUSTERTEXT EINER BETRIEBS- VEREINBARUNG MIT ANMERKUNGEN

1. BESTELLUNG

Geschäftsleitung und Betriebsrat bestellen für alle Bereiche des Betriebes Sicherheitsbeauftragte.

Die Zahl und die jeweiligen Einsatzbereiche der Beauftragten wird unter Überprüfung folgender Kriterien festgelegt:

- ✓ Welche Unfall- und Gesundheitsgefahren bestehen im Unternehmen?
- ✓ Wer hat die erforderliche räumliche Nähe zu den Beschäftigten?
- ✓ Wer hat die erforderliche zeitliche Nähe zu den Beschäftigten?
- ✓ Wer hat die fachliche Nähe zu den Beschäftigten?
- ✓ Wie viele Beschäftigte sind konkret betroffen und damit zu betreuen?



Aus dieser Festlegung ergeben sich die Zahl der zu bestellenden Sicherheitsbeauftragten sowie die Anforderungsprofile derjenigen, die bestellt werden können.

2. AUFGABE DER SICHERHEITSBEAUFTRAGTEN

Aufgabe der Sicherheitsbeauftragten ist es, die Geschäftsleitung und die Vorgesetzten bei der Durchführung der Unfallverhütungsmaßnahmen zu unterstützen, die Mitarbeiter/innen zu sicherheitsbewusstem Verhalten und zur Benutzung der Arbeitsschutzeinrichtungen und -ausrüstungen anzuhalten, Sicherheitsmängel unverzüglich dem zuständigen Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung zu melden, Informationen über Arbeitssicherheit an die Mitarbeiter/innen weiterzuleiten und sich an Unfalluntersuchungen und Betriebsbegehungen z. B. der Berufsgenossenschaft zu beteiligen.



Diese Aufgabenbeschreibung kann auch exakter gefasst werden, wenn die o. g. Anforderungsprofile, die im Mitbestimmungsprozess festgelegt worden sind, das zulassen. So ist es z. B. durchaus denkbar, für spezielle Arbeitsprozesse oder Abteilungen spezielle Beauftragte zu bestellen, die folglich auch bestimmte Aufgabenschwerpunkte haben sollten. Wird z. B. für den Bereich der IT ein Sicherheitsbeauftragter bestellt, sind an ihn wesentlich andere Anforderungen zu stellen als für einen Beauftragten im Bereich der Kantine.

3. PERSON DES SICHERHEITSBEAUFTRAGTEN

Die Sicherheitsbeauftragten sind im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu bestellen. Für dieses Amt kommen nur Mitarbeiter/innen in Betracht, die über eine ausreichende Berufserfahrung verfügen. Bei der Auswahl sollen alle Abteilungen sowie insbesondere auch Ausländer und Frauen entsprechend berücksichtigt werden.



Auch hier ist es denkbar, abhängig von den Anforderungsprofilen, konkreter zu formulieren, wer bestellt werden sollte.

4. AUSSCHLUSSKRITERIEN

Mitarbeiter/innen, die zugleich Vorgesetzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind, kommen als Sicherheitsbeauftragte nicht in Betracht.



Diese Einschränkungen sind wichtig: Vorgesetzte können in Interessenkonflikte kommen.

Die Verlagerung der Aufgaben des Sicherheitsbeauftragten auf die Fachkraft für Arbeitssicherheit, um so personelle „Bündelungen“ zu ermöglichen, widerspricht der Zielsetzung, Arbeitssicherheit auch und gerade dadurch zu erreichen, das Wissen um konkrete Arbeitsabläufe in die Beurteilung von drohenden Gesundheitsgefährdungen einzubeziehen.

5. DAUER DER BESTELLUNG

Die Sicherheitsbeauftragten werden für die Dauer von ... Jahren ernannt. Nach Ablauf der Frist können sie erneut bestellt werden. Die Bestellung kann von Seiten des Beauftragten ohne Begründung und von der Geschäftsleitung nach Absprache mit dem Betriebsrat jederzeit durch einfache Erklärung beendet werden.



Nachdem der Betriebsrat beim konkreten Akt der Berufung nur mitwirken kann (s. o.), wird man auch für die Abberufung kein weitergehendes Mitbestimmungsrecht vereinbaren können. Trotzdem sollte auch diese unter Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorgenommen werden, um die Motivation des Arbeitgebers im Falle einer Abberufung erkennen und ggf. beeinflussen zu können.

6. UNTERSTÜTZUNG UND FORTBILDUNG

Die Sicherheitsbeauftragten können sich bei ihrer Tätigkeit durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen. Auf Wunsch sind ihnen die Ergebnisse von Untersuchungen und Betriebsbegehungen mitzuteilen. Die Sicherheitsbeauftragten sind durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen, die während der Arbeitszeit stattfinden sollen oder ggf. als Arbeitszeit anerkannt werden, auszubilden und mit geeigneten Informationsquellen zu versehen.



Aus- und Fortbildung sind für einen guten Sicherheitsbeauftragten das „A und O“. Fehlt hier die Bereitschaft zur Unterstützung, wirkt sich das i. d. R. erheblich auf die Motivationslage des Beauftragten aus.

7. FREISTELLUNG

Sicherheitsbeauftragte sind unter Fortzahlung der Vergütung in erforderlichem Umfang von der Arbeit freizustellen, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Dies gilt insbesondere auch für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen der zuständigen Berufsgenossenschaft.

8. BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Die Mitarbeiter/innen dürfen wegen der Ausübung des Ehrenamtes nicht benachteiligt werden.



Diese Klarstellungen beruhen auf der gesetzlichen Vorgabe des § 22 Abs. 3 SGB VII, nach der der Sicherheitsbeauftragte durch ein Benachteiligungsverbot geschützt ist.

Da es i. Ü. nicht immer ganz einfach ist, eine ausreichende Zahl von Sicherheitsbeauftragten zu bestellen, sollte ggf. erwogen werden, eine zusätzliche Vergütung für diese Aufgabe anzubieten. Diese kann ggf. auch Gegenstand der Betriebsvereinbarung sein.

9. INFORMATION DER BELEGSCHAFT

Die Belegschaft ist über die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten durch Aushang am Schwarzen Brett zu informieren. Die zuständige Berufsgenossenschaft erhält eine Liste der bestellten Sicherheitsbeauftragten.

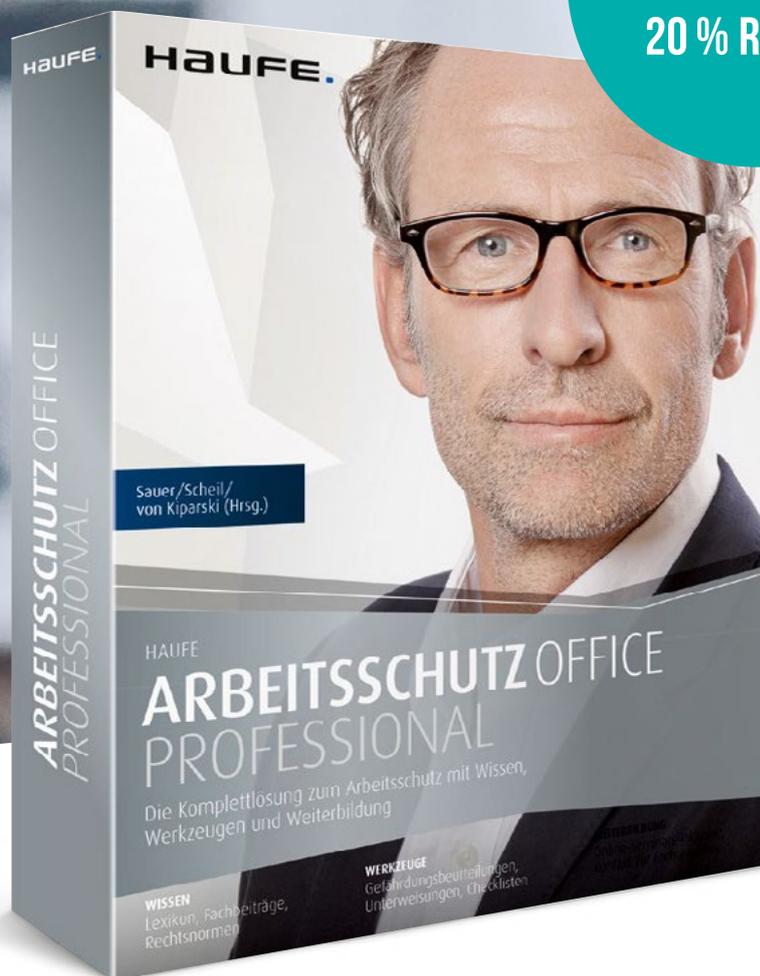


Die Belegschaft sollte auch zur aktiven Unterstützung des Beauftragten aufgerufen werden, um diesem seine Aufgaben zu erleichtern. Im Rahmen des Aushanges kann auch darauf hingewiesen werden, dass der Beauftragte gegenüber Arbeitnehmern keine Weisungsrechte hat.

HAUFE.

RECHTSSICHERER ARBEITSSCHUTZ LEICHT GEMACHT

EXKLUSIV FÜR
VDSI-MITGLIEDER:
20 % RABATT



IHR KOMPLETTPAKET FÜR ARBEITSSICHERHEIT, ERGONOMIE UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Mit **umfassendem und topaktuellem Fachwissen** behalten Sie stets den Überblick und kommen zügig zur Umsetzung. Alle **Fachinhalte und Arbeitshilfen** sind untereinander verknüpft und sofort einsetzbar. Mit den **Online-Seminaren** zu aktuellen Themen und Reformen sparen Sie Zeit und Kosten.

Und das Beste: Als VDSI-Mitglied erhalten Sie 20% Rabatt auf den regulären Jahresbezugspreis.

Mehr Infos unter:
www.haufe.de/vdsi
Tel.: 0800 50 50 445 (kostenlos)

ÜBER HAUFE

„Der größte Hebel für wirtschaftlichen Erfolg sind Menschen, die das Richtige tun“. Unter diesem Motto steht Haufe für ein Management, das den Menschen – und nicht Prozesse – ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns stellt. Denn Menschen sind es, die gemeinsam Strukturen und Prozesse mit Leben füllen, die mit ihrem Wissen die treibende Kraft für Erfolg sind und durch ihre Motivation und ihre Energie Unmögliches möglich machen.

Diese Überzeugung prägt alle Aktivitäten von Haufe und ist Grundphilosophie für ein einzigartiges integriertes Portfolio aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung. Die **Haufe Suite** vernetzt als quellenübergreifendes Portal für Wissensproduktivität internes Mitarbeiterwissen mit bewährtem, rechtssicherem Fachwissen von Haufe.

Die **Haufe Office Line** ist die Reihe marktführender Fachinformationsdatenbanken für Unternehmen, Kanzleien und öffentliche Organisationen, in denen Inhalte, Arbeitshilfen und Tools praxisgerecht aufbereitet werden.

Die **Haufe Akademie** bietet passgenaue Lösungen und Services für die kontinuierliche Kompetenzerweiterung von Fach- und Führungskräften und damit für die Zukunftsgestaltung von Unternehmen.

Die Software **umantis Talent Management** verbessert drei wesentliche erfolgsrelevante Prozesse in Unternehmen: das Gewinnen der gewünschten Mitarbeiter, das Leisten der richtigen Arbeit und das Entwickeln der persönlichen Kompetenzen.

Über fünf Millionen Nutzer in rund 75.000 Unternehmen und Organisationen aller Branchen arbeiten erfolgreich mit Lösungen von Haufe. Zu den Kunden zählen unter anderem tesa, flyeralarm, Edeka, Stadt Karlsruhe, BMW Group, Deutsche Telekom und Siemens.

Haufe ist neben der Haufe Akademie und Lexware eine Marke der Haufe Gruppe. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Freiburg wurde bereits 1951 gegründet und beschäftigt heute über 1.500 Mitarbeiter im In- und Ausland. Die Unternehmensgruppe konnte im Geschäftsjahr 2014 (Juli 2013 bis Juni 2014) einen Umsatz von über 266 Mio. Euro erzielen (Vorjahr: über 251 Mio. Euro).