

gen und ihrer Höhe im Verhältnis zueinander bestimmen sollen (BAG vom 29.2.2000, a.a.O.). Nicht Mitbestimmungspflichtig ist demgegenüber die Auswahlentscheidung, wer aus dem in Frage kommenden Personenkreis begünstigt wird.

Aufstellen von Kriterien

Das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers ist ferner nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Beteiligte zu 1) auf eine Aufstellung von solchen Kriterien verzichtet hat. Der

Dienststellenleiter kann sich der Mitbestimmung der Personalvertretung bei der Lohngestaltung nicht dadurch entziehen, das er freiwillige oder übertarifliche Leistungen nur im Wege individueller Entscheidungen gewährt (BVerwG vom 28.5.2009 PersR 2009, 365). Soweit keinerlei Kriterien vorgegeben werden, über die mitzubestimmen wäre, wäre die Personalvertretung allerdings auf ihr Initiativrecht gemäß Art. 70 a BayPVG verwiesen. Hier liegen die Dinge anders. Soweit der Präsident oder der Vizepräsident die Chefsekretärinnen, zu denen er ein besonderes Vertrauensverhältnis hat, zur telefoni-

schen Erreichbarkeit verpflichtet und Ihnen zum Ausgleich die Pauschale gewährt, gewährt er diese nach von ihm gefundenen Regeln, nämlich einer – möglicherweise unvertretbaren und damit nur eingeschränkt überprüfbaren – Beurteilung der Vertrauenswürdigkeit der jeweiligen Chefsekretärin. Damit wurden eigene, wenn auch nicht in den Einzelheiten ausformulierte Regelungen getroffen, die gemäß Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 BayPVG als Fragen der Lohngestaltung der Mitbestimmung unterfallen (vgl. BayVGH vom 10.11.2004 und vom 23.11.2009, a.a.O.).
(...)

PERSONALVERTRETUNGSRECHT

§§ 70 Abs. 1, 79 Abs. 1 S. 1 Nr. 8 PersVG BW
§§ 1, 5 ASiG

Bestellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit an Schulen

1. Das Land ist als Dienstherr und Arbeitgeber der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen zuständig, für diese Fachkräfte für Arbeitssicherheit gemäß §§ 1 und 5 ASiG zu bestellen.

**2. Die Maßnahme, landesweit Fachkräfte für Arbeitssicherheit aufzubauen, unterliegt dem Mitbestimmungsrecht gemäß § 79 Abs. 1 S. 1 Nr. 8 PersVG BW und damit dem Initiativrecht des Personalrates gemäß § 70 Abs. 1 PersVG BW.
(Leitsatz der Redaktion)**

VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 11. März 2010 – PL 15 S 1773/08 –

Sachverhalt

Die Beteiligten streiten um ein Initiativrecht des Antragstellers beim Aufbau von Fachkräften für Arbeitssicherheit.

(...)

Entscheidungsgründe

Die Beschwerde der weiteren Beteiligten ist nach § 86 Abs. 2 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Baden-Württemberg (Landespersonalvertretungsgesetz – LPVG) in der hier anzuwendenden Fassung vom 01.02.1996 (GBl. S. 205) mit nachfolgenden Änderungen i.V.m. § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft und auch sonst zulässig. Sie ist insbesondere in der nach § 89 Abs. 1 und 2 ArbGG

vorgeschriebenen Form und nach § 87 Abs. 2 Satz 1, § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG fristgerecht erhoben und begründet worden.

Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Das Verwaltungsgericht hat zu Recht festgestellt, dass die vom Antragsteller unter dem 13.12.2006 vorgeschlagene Maßnahme, landesweit acht vollzeitbeschäftigte Fachkräfte für Arbeitssicherheit aufzubauen, seinem Mitbestimmungsrecht gemäß § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 LPVG und seinem Initiativrecht gemäß § 70 Abs. 1 LPVG unterliegt und die weitere Beteiligte verpflichtet ist, das Mitbestimmungsverfahren gemäß § 69 Abs. 3 und 4 LPVG fortzuführen. Der Senat folgt insoweit der Begründung

der angefochtenen Entscheidung, die er sich nach Maßgabe der folgenden Ausführungen zu eigen macht, und sieht deshalb insoweit von einer Darstellung der Entscheidungsgründe ab (§ 86 Abs. 2 LPVG i.V.m. §§ 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 543 Abs. 1 ZPO). Das Beschwerdevorbringen rechtfertigt keine andere Beurteilung.

Initiativrecht des Personalrats

Dem Antragsteller steht ein Initiativrecht nach § 70 Abs. 1 LPVG für den fraglichen Antrag zu.

Gemäß § 70 Abs. 1 Satz 1 LPVG kann der Personalrat beim Leiter der Dienststelle eine Maßnahme beantragen, die unter anderem nach § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 LPVG seiner Mitbestimmung unterliegt, wobei er die Maßnahme schriftlich vorzuschlagen hat. Entspricht der Leiter der Dienststelle dem Antrag nicht, so bestimmt sich gemäß § 70 Abs. 1 Satz 2 LPVG das weitere Verfahren nach § 69 Abs. 3 und 4 LPVG. Dieses Initiativrecht vermittelt dem Personalrat – im Unterschied zu dem abgeschwächten Antragsrecht nach § 70 Abs. 2 LPVG – ein sog. volles Antragsrecht, d.h. er kann damit eine Maßnahme gegebenenfalls über die Einigungsstelle erzwingen (BVerwG, Beschluss vom 24.10.2001 – 6 P

13.00¹ –, BVerwGE 115, 205, 210 f.). Damit eröffnet ihm das Initiativrecht die Möglichkeit, in einer seiner Mitbestimmung unterfallenden Angelegenheit von sich aus – und nicht nur im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben nach § 68 Abs. 1 LPVG – initiativ zu werden, während er ansonsten im Mitbestimmungsverfahren gemäß § 69 LPVG eine von der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme nur verhindern kann (Senatsbeschluss vom 08.05.1990 – 15 S 3129/89 –, VBIBW 1990, 342).

Das Initiativrecht des § 70 Abs. 1 LPVG bezieht sich auf eine der darin genannten, mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen. Vorliegend greift der Mitbestimmungstatbestand des § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 LPVG ein, wonach der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen hat bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen. Wortlaut und Sinn der Vorschrift zielen auf solche Maßnahmen, die das Risiko von Gesundheitsbeschädigungen oder Unfällen innerhalb der Dienststelle mindern oder aber einen effektiven Arbeitsplatz- und Gesundheitsschutz gewährleisten sollen. Der Mitbestimmungstatbestand umfasst Arbeitsschutzmaßnahmen, die nach gesetzlicher Vorschrift oder aus freiem Entschluss des Dienststellenleiters ergriffen werden sollen, um die Beschäftigten allgemein zu schützen oder vor konkreten Gefahren zu bewahren, welche die Tätigkeit auf bestimmten Arbeitsplätzen mit sich bringt (BVerwG, Beschluss vom 18.05.1994 – 6 P 27.92² –, ZfPR 1994, 148). Der in dieser Regelung verwendete Begriff »Maßnahme« ist weit gefasst; er umfasst z.B. nicht nur die Anlage, Änderung, Ingangsetzung oder Außerbetriebnahme technischer Vorrichtungen, sondern auch organisatorische und personelle Entscheidungen (BVerwG, Beschluss vom 25.01.1995 – 6 P 19.93³ –, BVerwGE 97, 316). Auch der Aufbau von Fachkräften für Arbeitssicherheit fällt nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und der überwiegenden Auf-

fassung in der Kommentarliteratur darunter (BVerwG, Beschlüsse vom 25.01.1995 und vom 18.05.1994, jeweils a.a.O.; zu § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG: Fischer/Goeres in Fürst, GKÖD, Bd. V, § 75 RdNr. 101; Lorenzen/Etzel u.a., BPersVG, § 75 Rdnr. 175; Altvater/Hamer u.a., BPersVG, 5. Aufl., § 75 RdNr. 62a).

Nicht einschlägig ist der durch das Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 21.12.1995 (GBl. S. 879) eingeführte § 79 Abs. 3 Nr. 2 LPVG, wonach der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ferner mitzubestimmen hat bei der Bestellung und Abberufung von – unter anderem – Fachkräften für Arbeitssicherheit. Diese Vorschrift betrifft nur die konkrete Personalentscheidung, d.h. die Frage, wer die Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit übertragen bekommen bzw.

Bestellung von Fachkräften

ob die mit der Funktion beauftragte Person abberufen werden soll (Roochütz/Amend/Killinger, LPVG, 11. Aufl., § 11 RdNr. 18). Nicht von § 79 Abs. 3 Nr. 2 LPVG erfasst wird dagegen die grundsätzliche Entscheidung, um die es dem Antragsteller geht, nämlich eine der dort aufgeführten Funktionen überhaupt erst zu schaffen. Das Initiativrecht beim Aufbau von Fachkräften für Arbeitssicherheit, das sich aus § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 i.V.m. § 70 Abs. 1 LPVG ergibt, wird durch § 79 Abs. 3 Nr. 2 LPVG auch nicht ausgeschlossen. Denn die Mitbestimmungstatbestände stehen zueinander im Verhältnis von Grund- und Ausnahmenvorschrift, d.h. der Regelung in § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 LPVG kommt insoweit eine Auffangfunktion zu (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 13.07.2006 – 1 A 990/05.PVL –, ZfPR 2008, 46 zur vergleichbaren Regelung im nordrhein-westfälischen LPVG; siehe auch Altvater/Coulin, LPVG, § 79 RdNr. 42).

Ein Initiativrecht des Personalrats nach § 70 LPVG besteht freilich nicht schon dann, wenn die fragliche Ange-

legenheit nach Maßgabe eines der dort genannten Tatbestände an sich mitbestimmungspflichtig ist und inso-

Grundsatz der Partnerschaft

fern auch ein Vorbehalt gesetzlicher oder tariflicher Regelung nicht eingreift. Vielmehr setzt es voraus, dass die Dienststelle, bei welcher der Personalrat gebildet ist, die von dem Personalrat beantragte Maßnahme mit im Rechtsverkehr verbindlicher Wirkung überhaupt treffen kann, d.h. insbesondere dass diese Dienststelle in der fraglichen Angelegenheit – für die vom Personalrat vorgeschlagene und begehrte Maßnahme – im Rahmen ihrer Zuständigkeit zur Entscheidung befugt ist (BVerwG, Beschluss vom 14.09.1983 – 6 P 21.82 –, Buchholz 238.3A § 82 BPersVG Nr. 10; Senatsbeschluss vom 08.05.1990 – 15 S 3129/89 –, a.a.O.). Denn das Personalvertretungsrecht wird von dem Grundsatz der Partnerschaft von Dienststellenleiter und Personalrat geprägt. Dieser besagt, dass sich der Aktionsbereich des Personalrats grundsätzlich auf diejenigen seiner Beteiligung unterliegenden Angelegenheiten der Dienststelle erstreckt, über die der Dienststellenleiter zu entscheiden beabsichtigt bzw. zu entscheiden hätte (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 03.02.2000 – 1 A 4968/98.PVL –, PersV 2000, 547). Die wechselseitige Zuordnung von Dienststelle und Personalvertretung wird u.a. durch § 85 Abs. 1 LPVG festgehalten, wonach der Personalrat – nur – an den Maßnahmen beteiligt wird, die die Dienststelle bei der er gebildet ist, für ihre Beschäftigten trifft. Diese im Zusammenhang mit der Regelung der Zuständigkeit des Personalrats im Verhältnis zu der des Gesamtpersonalrats und der Stufenvertretungen stehende Vorschrift bringt den für das Personalvertretungsrecht insgesamt geltenden Grundsatz zum Ausdruck (Senatsbeschlüsse vom 29.09.1992 –

¹ PersR 2002, 21.

² PersR 1994, 466.

³ PersR 1995, 300.

PL 15 S 2773/91 –, PersR 1993, 472 – nur Leitsatz –, und vom 08.05.1990 – 15 S 3130/89 –, VBIBW 1990, 337). Ein Initiativantrag des Personalrats kann sich daher ebenfalls nur auf das beziehen, was seiner Mitbestimmung unterläge, wenn es der Dienststellenleiter von sich aus veranlassen würde. Das Initiativrecht erweitert die gesetzlichen Mitbestimmungsbefugnisse der Personalvertretung nicht, sondern setzt die Personalvertretung lediglich in den Stand, ihren Mitbestimmungsrechten von sich aus Geltung zu verschaffen, indem sie insofern eigene Anträge stellt (BVerwG, Beschluss vom 25.10.1983 – 6 P 22.82 –, BVerwGE 68, 137).

Danach würde ein Initiativrecht des Antragstellers ausscheiden, wenn eine Maßnahme in Rede stünde, über die nicht die weitere Beteiligte, sondern ausschließlich der jeweilige Schulträger zu entscheiden hätte. Dies ist entgegen der Ansicht der weiteren Beteiligten jedoch nicht der Fall.

Geltung des ASiG

Fachkräfte für Arbeitssicherheit hat gemäß §§ 1 und 5 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12.12.1973 – Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG – (BGBl. I S. 1885) der Arbeitgeber zu bestellen. Allerdings gilt das Arbeitssicherheitsgesetz nicht unmittelbar für die öffentliche Verwaltung. Die Regelung des § 16 ASiG begründet aber die Verpflichtung, in Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts einen den Grundsätzen dieses Gesetzes gleichwertigen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutz zu gewährleisten. Durch die Gleichwertigkeitsklausel des § 16 ASiG sollten die öffentlichen Arbeitgeber verpflichtet werden, innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs jeweils einheitliche Regelungen unter Einbeziehung der Beamten zu schaffen. Dabei sollten den öffentlichen Arbeit-

gebern ausdrücklich »die gleichen Verpflichtungen wie den privaten Arbeitgebern auferlegt werden« (BT-Drucks. 7/260 S. 16 zu § 16; BAG, Urteil vom 15.12.2009 – 9 AZR 769/08 –, Juris). Ob sich die Gleichwertigkeit auf die Gewährleistung eines bestimmten Schutzziels oder Ergebnisses beschränkt (so in einem obiter dictum BVerwG, Beschluss vom 25.01.1995, a.a.O.) oder auch die Beachtung der ausdrücklich erwähnten »Grundsätze dieses Gesetzes« verlangt (so BAG, Urteil vom 15.12.2009, a.a.O.), kann offen bleiben. Denn jedenfalls ist die Verpflichtung, in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben einen den Grundsätzen des Arbeitssicherheitsgesetzes

Arbeitgeber ist das Land

gleichwertigen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutz zu gewährleisten, den öffentlichen Arbeitgebern auferlegt.

Arbeitgeber der gemäß § 38 Abs. 1 des Schulgesetzes – SchG – im Dienst des Landes stehenden Lehrer an öffentlichen Schulen, also auch an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen, ist das Land als Dienstherr, handelnd durch die weitere Beteiligte. Das Land – und nicht der Schulträger – ist dies auch, soweit es um die aus dem Arbeitssicherheitsgesetz resultierenden Verpflichtungen gegenüber den Lehrkräften an öffentlichen Schulen geht. Aus Art. 3 Buchstabe b der Richtlinie des Rates vom 12.06.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit – Richtlinie 89/391/EWG – (ABl. L 183 vom 29.06.1989, S. 1) folgt nichts anderes. Nach dieser Vorschrift, die auch im Rahmen des Arbeitssicherheitsgesetzes Anwendung findet, ist jede natürliche oder juristische Person Arbeitgeber, die als Vertragspartei des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen bzw. den Betrieb trägt. Die weitere Beteiligte meint, nach dieser Begriffsbestimmung könne das Land nicht

als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes angesehen werden, da es nicht die Verantwortung für die technische Sicherheit im Schulbereich trage. Diese liege vielmehr beim Schulträger, der nach § 48 Abs. 2 Satz 1 SchG die Schulgebäude und Schulräume errichte und unterhalte, die sonstigen für die Schule erforderlichen Einrichtungen und Gegenstände zur Verfügung stelle, die Lehr- und Lernmittel beschaffe und die Bediensteten, die nicht im Dienst des Landes stünden, bestelle. Die nach dieser Vorschrift den Schulträger treffenden Verpflichtungen schließen eine eigene originäre Verantwortlichkeit des Landes jedoch nicht aus. Zum einen obliegt (auch) den Schulaufsichtsbehörden nach § 36 SchG die Aufsicht darüber, ob die Schulträger die ihnen nach dem Schulgesetz obliegenden Aufgaben erfüllen. Aufgrund dieser Aufsichtspflicht verbleibt den Schulaufsichtsbehörden – und als Dienststellenleiterin der obersten Schulaufsichtsbehörde (§ 35 SchG) auch der weiteren Beteiligten – ein Teil der Verantwortung. Zum anderen – und vor allem – folgt die Verantwortlichkeit des Landes aber aus seiner beamtenrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht gegenüber den in seinen Diensten stehenden Lehrkräften, die gerade auch die Verpflichtung des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers umfasst, die Lehrkräfte an ihrem Arbeitsplatz gegen Gefahren für Leben und Gesundheit bestmöglich zu schützen (BVerwG, Urteil vom 13.09.1984 – 2 C 33.82 –, DB 1984, 2308; BAG, Urteil vom 10.03.1976 – 5 AZR 34/75 –, VersR 1977, 147; VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 03.05.2006 – 9 S 778/04 –, ESVGH 56, 222). Als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums (BVerfG, Beschluss vom 07.11.2002 – 2 BvR 1053/98 –, BVerfGE 106, 225) kann diese gegenüber beamteten Lehrkräften bestehende Pflicht durch die Regelung in § 48 Abs. 2 SchG nicht verdrängt werden. Im Übrigen ist dies auch nicht Zielrichtung des § 48 Abs. 2 SchG. Auch die Regelungen über den Schullastenausgleich, insbesondere § 15 Abs. 2 FAG bzw. § 1 der Verordnung des Kultusministeriums, des In-

nenministeriums und des Finanzministeriums über die Durchführung des Schullastenausgleichs vom 21.02.2000 – Schullastenverordnung – SchLVO – (GBl. S. 181), entbinden als Regelungen über die Kostenlast das Land nicht von seiner Fürsorgepflicht. Dies hat bereits das Verwaltungsgericht unter Hinweis auf die Rechtsprechung des 9. Senats des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg (Urteil vom 03.05.2006, a.a.O.) zutreffend entschieden.

Kooperation mehrerer Arbeitgeber

Auch im Hinblick auf die besonderen Strukturen im Bereich der öffentlichen Schulen ist eine abweichende Beurteilung der Zuständigkeit für die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht geboten. Insoweit weist die weitere Beteiligte zwar zu Recht darauf hin, dass die Bediensteten, die nicht im Dienst des Landes stehen, also die sogenannten »Hilfskräfte der Verwaltung«, die sich um die Abwicklung des Schulbetriebs bzw. die Unterhaltung der Schulgebäude kümmern (z.B. die Beschäftigten im Sekretariat, Hausmeister, Reinigungskräfte), gemäß § 48 Abs. 2 Satz 1 SchG vom Schulträger bestellt werden. Die sich daraus für den Bereich der öffentlichen Schulen ergebende Existenz von jeweils zwei Arbeitgebern gebietet es jedoch nicht, auch die Zuständigkeit für die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zum Schutz des Lehrpersonals allein dem Schulträger zuzuweisen. Richtig ist zwar, dass die Existenz von zwei Arbeitgebern im Schulbereich beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung eine gegenseitige Abstimmung voraussetzt. Die Notwendigkeit einer Kooperation mehrerer Arbeitgeber untereinander ist den Regelungen des Arbeitsschutzrechts jedoch nicht fremd. So verpflichtet § 8 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsschutzgesetzes vom 07.08.1996 – ArbSchG – (BGBl. I S. 1246) für den Fall, dass Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig sind, die Arbeitge-

ber, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen zusammenzuarbeiten. Des Weiteren haben auch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach § 10 Satz 2 ASiG bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den anderen im Betrieb für Angelegenheiten der technischen Sicherheit, des Gesundheits- und des Umweltschutzes beauftragten Personen zusammenarbeiten. Dass die danach im Arbeitsschutzrecht grundsätzlich vorgesehene Kooperation im Schulbereich nicht möglich wäre, dass insbesondere gemeinsame Schulhausbegehungen zum Schutz der Lehrkräfte einerseits und der »Hilfskräfte der Verwaltung« andererseits unter Beteiligung der jeweiligen Sicherheitsfachkräfte nicht zu realisieren wären, ist nicht ersichtlich.

Auch der Aufgabenbereich der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gebietet nicht die Annahme, dass allein der Schulträger für ihre Bestellung

Optimaler Einsatz aller Mittel

zuständig sein könne. Die weitere Beteiligte vertritt die Auffassung, dass Sicherheitsfachkräfte im Gegensatz zu Betriebsärzten vorrangig sachbezogene, technisch auf die Schulgebäude und sonstigen Einrichtungen bezogene Aufgaben wahrzunehmen hätten. Da diese gemäß § 48 Abs. 2 SchG vom Schulträger zu beschaffen und zu unterhalten seien, sei dieser auch für die Bestellung der Sicherheitsfachkräfte verantwortlich. Eine derartige Trennung der Fachdisziplinen Sicherheitstechnik und Arbeitsmedizin, die der Unterscheidung im Schulbereich zwischen »inneren« und »äußeren« Schulangelegenheiten entspräche, ist dem Arbeitssicherheitsgesetz jedoch nicht zu entnehmen. Die dem Arbeitgeber danach auferlegte Verpflichtung, eine innerbetriebliche Sicherheitsorganisation aus Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit aufzubauen, verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der die sachverständige Anwendung der Arbeitsschutz- und der Unfallverhütungsvor-

schriften, die sachverständige Anwendung neuer (gesicherter) arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnische Erkenntnisse und schließlich im Interesse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung den optimalen Einsatz aller vorhandenen Mittel gewährleisten soll (Georgi, Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen im Arbeitsschutz, Dissertation, Baden-Baden, 2008, S. 92; Kohte, Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Schule, RdJB 2008, 211). Hinzu kommt, dass das System des Arbeitsschutzes in zunehmendem Maß nicht mehr (ausschließlich) auf der Vorgabe technischer Normen basiert, sondern das Ziel der Sicherung und Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten (auch) über die betriebliche Implementierung von Strukturen und Verfahrensweisen erreicht werden soll (BAG, Urteil vom 15.12.2009, a.a.O.). In einem kontinuierlichen Prozess sollen mögliche Gefährdungen erkannt, notwendige Maßnahmen zu deren Beseitigung ermittelt und deren Wirkung überprüft werden. Richtig ist zwar, dass sich die sowohl den Fachkräften für Arbeitssicherheit als auch den Betriebsärzten obliegende Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung zu unterstützen (§§ 6 Abs. 1 Satz 1 und § 3 Abs. 1 Satz 1 ASiG), bei Ersteren auf die Fragen der Arbeitssicherheit – aber »einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit« – bezieht, bei Letzteren auf die Fragen des Gesundheitsschutzes. Beide, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, haben danach – entsprechend ihrer unterschiedlichen Qualifikation – jeweils unter einem anderen Blickwinkel für Arbeitsschutz und Unfallverhütung zu sorgen. Die weitere (beispielhafte) Konkretisierung der übertragenen Aufgaben in Satz 2 der genannten Vorschriften zeigt jedoch eine weitgehende Übereinstimmung der Tätigkeitsfelder von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften. So haben beide den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen bei der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären

Einrichtungen, bei der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen und bei der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln sowie bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu beraten. Außerdem haben sie die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken sowie auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten. Daran zeigt sich, dass es sich bei den Aufgaben der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit jeweils um Querschnittsaufgaben handelt, die gewährleisten sollen, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei allen betrieblichen Tätigkeiten, Strukturen und Prozessen in die Ziele der Dienststellen einbezogen werden (Aufhauser/Brunhöfer/Igl, Arbeitssicherheitsgesetz, 3. Aufl., § 6 RdNr. 1). Bedeutsam ist im vorliegenden Zusammenhang vor allem die Verpflichtung

der Sicherheitsfachkräfte nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 ASiG, darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, und diese hierzu insbesondere über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren. Hintergrund dieser Regelung ist die Erkenntnis, dass ein möglichst umfassender Arbeitsschutz nur zu gewährleisten ist, wenn die Beschäftigten sowohl die Unfall- und Gesundheitsgefahren als auch die möglichen und notwendigen Einrichtungen und Maßnahmen zu deren Abwendung kennen (Aufhauser/Brunhöfer/Igl, a.a.O., § 6 RdNr. 10). Diese Verpflichtung der Sicherheitsfachkräfte besteht nicht allein gegenüber dem Arbeitgeber, sei es nun der kommunale Schulträger oder das Land, sondern gegenüber jedem einzelnen Beschäftigten. So kann eine Beratung beispielsweise auch die Gestaltung von Experimenten im naturwissenschaftlichen Unterricht oder den Umgang mit technischen Geräten im Werkunterricht betreffen. Sicherheitsfachkräfte haben sich daher auch mit unmittel-

bar in den schulischen/pädagogischen Bereich hineinreichenden Belangen der Lehrkräfte zu beschäftigen (ähnlich auch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 24.11.2005 – 1 A 3019/04.PVL –, Juris). Dass die Tätigkeit der Sicherheitsfachkräfte nicht oder nur in geringem Umfang personenbezogen und ihre Beratung allein für den Schulträger von Nutzen wäre, wie die weitere Beteiligte meint, trifft somit so nicht zu.

Sollte sich aufgrund der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Notwendigkeit von Anschaffungen oder baulichen Veränderungen an Schulgebäuden oder sonstigen schulischen Einrichtungen ergeben, bliebe hierfür der Schulträger gemäß § 48 Abs. 2 SchG verantwortlich. Insoweit bewirkt die Bestellung von Sicherheitsfachkräften ebenso wie die Bestellung von Betriebsärzten, deren Tätigkeit ebenfalls dazu führen kann, dass ein Änderungsbedarf hinsichtlich der Ausstattung der Schulen deutlich wird, keine Änderung der gesetzlichen Kostenlast. Über die Frage, wer letztlich die Kosten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu tragen hat, ist im vorliegenden Verfahren nicht zu entscheiden.

(...)

PERSONALVERTRETUNGSRECHT

§§ 66, 75 NWPersVG

Personalvertretungsrechtlicher Maßnahmebegriff

1. Die Überwachung von Beschäftigten durch einen Dritten ohne Wissen oder Zustimmung des Dienststellenleiters ist keine diesem zuzurechnende Maßnahme im Sinne des Personalvertretungsrechts.

2. Die Vermietung von Diensträumen ist nicht anhörungspflichtig nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 Alt. 2 NWPersVG.

BVerwG, Beschluss vom 9. September 2010 – 6 PB 12.10 –

Gründe

Die Beschwerde des Antragstellers gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde durch das Oberverwaltungsgericht gemäß § 79 Abs. 2 Satz 1 NWPersVG i.V.m. § 92a Satz 1 ArbGG hat keinen Erfolg. Die allein

erhobene Grundsatzrüge gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1, § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG greift nicht durch. Die in der Beschwerdebegründung aufgeworfenen Rechtsfragen haben keine grundsätzliche Bedeutung.

1. Der Antragsteller will sinngemäß geklärt wissen, ob die Überwachung von Beschäftigten durch einen Dritten dem Dienststellenleiter als eigene Maßnahme zuzurechnen ist, wenn dieser rechtlich und faktisch auf den Dritten Einfluss nehmen kann. Diese Frage ist unter den hier gegebenen Umständen eindeutig im Sinne des Oberverwaltungsgerichts zu beantworten, so dass es ihrer Klärung in einem Rechtsbeschwerdeverfahren nicht bedarf.

a) In der Senatsrechtsprechung ist geklärt, unter welchen Umständen eine Maßnahme, die der Dienststellenleiter nicht selbst trifft, ihm personalvertretungsrechtlich zuzurechnen ist. Dies ist der Fall, wenn der Dienststellenleiter einem Dezernat oder einer anderen organisatorisch nachgeordneten Stelle, die keine Dienststelle