

Durchsetzungsstrategien für Vielfalt und Inklusion unter Berücksichtigung der neuesten Rechtsprechung

Prof. Dr. Wolfhard Kohte
RA Dr. Ulrich Faber

Inhaltsübersicht

- I. **Inklusion: Bedeutung des Arbeitsschutzrechts**
- II. Gleiches Recht für alle – auch für Lehrkräfte?
- III. Rechtsdurchsetzung
- IV. Strukturen schaffen durch Mitbestimmung
- V. Konkrete Maßnahmen anstoßen und durchsetzen
- VI. „Beteiligungslücken“ durch Schulorganisationsrecht?
- VII. Ausblick: Prävention durch Planungsbeteiligung

„Schleifen von Barrieren“ und Arbeitsschutzrecht

§ 4 ArbSchG (Allgemeine Grundsätze)

„Der Arbeitgeber hat bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

- 1. Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;*

„Schleifen von Barrieren“ und Arbeitsschutzrecht

§ 4 ArbSchG (Allgemeine Grundsätze)

„Der Arbeitgeber hat bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. *Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;*
2. *(...)*
6. *Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;*

Barrierefreiheit in Arbeitsstätten (I)

§ 3 a Abs. 2 ArbStättV

Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen.

§ 81 Abs. 4 Nrn. 4 und 5 SGB IX: Behinderungsgerechte Beschäftigung Anpassung der Arbeitsbedingungen

Arbeitsplatz

Arbeits-
organisation

Arbeitszeit

Arbeitsstätte

➤ § 3 a Abs. 2
ArbStättV

Rechtsrahmen für personenbezogene Maßnahmen zur
Beseitigung von Barrieren, wie z.B. Mobiliar

Gilt nicht nur für Schwerbehinderte, sondern auch für chronisch Kranke, vgl. jüngst *EuGH* 11.4.2013 - C 335/11 !!!

Inhaltsübersicht

- I. Inklusion: Bedeutung des Arbeitsschutzrechts
- II. Gleiches Recht für alle – auch für Lehrkräfte?**
- III. Rechtsdurchsetzung
- IV. Strukturen schaffen durch Mitbestimmung
- V. Konkrete Maßnahmen anstoßen und durchsetzen
- VI. „Beteiligungslücken“ durch Schulorganisationsrecht?
- VII. Ausblick: Prävention durch Planungsbeteiligung

Gleiches Recht für alle!! – Arbeitsschutzrecht gilt auch im öffentlichen Dienst

- **Zersplitterung des Arbeitsschutzrechts** in Deutschland in der Vergangenheit
 - Arbeitsschutz im öffentlichen Dienstes Teil der individualrechtlichen Fürsorgepflicht im Einzelfall (§ 618 BGB, § 85 LBG NW)
- Das „**Wendejahr 1989**“: Die EU-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz vom 12. Juni 1989
 - Umfassender Anwendungsbereich des „verpflichtenden“ Arbeits- und Gesundheitsschutzes“
 - Art. 2 Abs. 1 Rahmenrichtlinie
 - *„Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche“*

Transformation der verbindlichen gemeinschaftsrechtlichen Mindeststandards ab 1996

- Erfüllung der gemeinschaftsrechtlichen Verpflichtungen in Deutschland mit Verspätung durch das **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** vom 7.8.1996
- **Umfassender Anwendungsbereich**
 - ArbSchG gilt in allen Tätigkeitsbereichen (§ 1 Abs. 1 ArbSchG)
 - „Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Dienststellen. (...)“ (§ 2 Abs. 5 ArbSchG)
 - Beschäftigte i.S. des ArbSchG sind neben „*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern*“ insbes. „*Beamtinnen und Beamte*“ (§ 2 Abs. 2 ArbSchG)
 - ☞ Gilt selbstverständlich auch für Lehrkräfte (*EuGH* v. 06.04.2006 – C-428/04 = ZESAR 2007, 30 ff. mit Anmerkung *Kohte/Faber*)

Inhaltsübersicht

- I. Inklusion: Bedeutung des Arbeitsschutzrechts
- II. Gleiches Recht für alle – auch für Lehrkräfte?
- III. Rechtsdurchsetzung**
- IV. Strukturen schaffen durch Mitbestimmung
- V. Konkrete Maßnahmen anstoßen und durchsetzen
- VI. „Beteiligungslücken“ durch Schulorganisationsrecht?
- VII. Ausblick: Prävention durch Planungsbeteiligung

„Rechtsdurchsetzung“


- **Staat (Behörden/Unfallkassen) → „Ordnungsrecht“**
 - ☞ **Anordnungen** in der Praxis eher selten (zumal im Bereich öffentlicher Schulen)
- **Einzelne Arbeitnehmer → „Individualrecht“**
 - ☞ **Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmen**, vgl. *BAG v. 12.08.2008 – 9 AZR 1117/06*
 - ☞ **Wirksam bei groben Missständen**, beschränkte Möglichkeiten bei Details von Gestaltungsfragen
- **Interessenvertretungen → „Kollektivrecht“**
 - ☞ **Schlüsselrolle der Personalräte**
 - ✗ **Konkrete inhaltliche Ausgestaltung** von Maßnahmen
 - ✗ **Mittels Initiativrecht** den „Ball nach vorne spielen“

Rechtsgrundlagen für Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

§ 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG

(4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über (...)

7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,

- 
- ☞ **Maßnahmebegriff** ist der entscheidende Bezugspunkt für Mitbestimmung
 - ☞ **Auslegung** des **Maßnahmebegriffs** maßgeblich für die Reichweite der Mitbestimmung

Gegenstände von Maßnahmen

„Wie der Senat im Beschluß vom 18. Mai 1994 - BVerwG 6 P 27.92 - (ZfPR 1994, 148) zu der im Wortlaut identischen Regelung in § 79 Abs. 1 Nr. 8 BaWüPersVG bereits zum Ausdruck gebracht hat, ist der in diesen Regelungen verwendete **Begriff "Maßnahme"** weit gefaßt; er umfaßt z.B. nicht nur die Anlage, Änderung, Ingangsetzung oder Außerbetriebnahme **technischer Vorrichtungen**, sondern auch **organisatorische** und **personelle Entscheidungen**.“

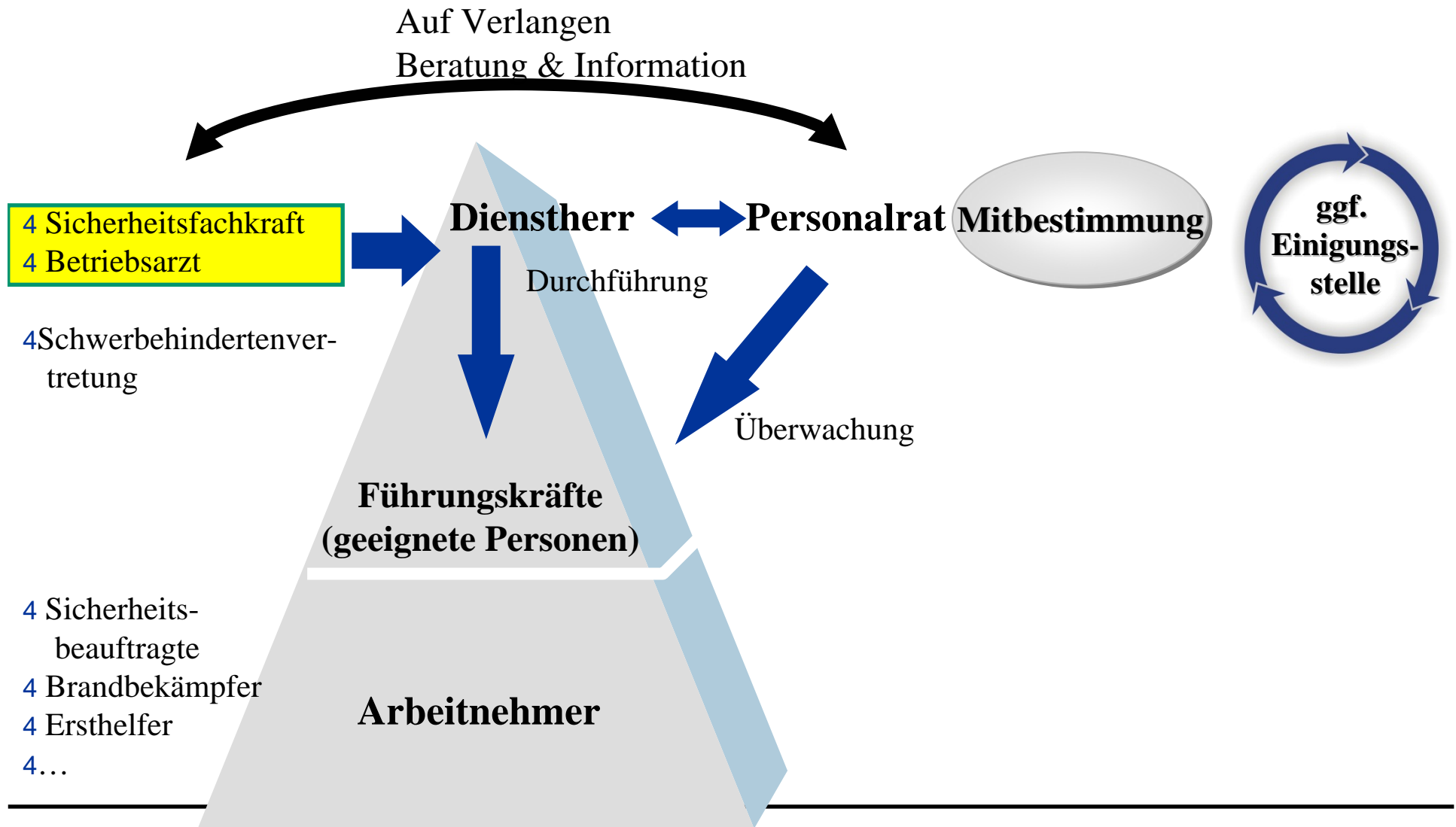
*Zitat aus BVerwG vom 25.01.1995 – 6 P 19/93 = PersR 1995, 300 ff.;
Hervorhebung U.F. & W.K.*

Inhaltsübersicht

- I. Inklusion: Bedeutung des Arbeitsschutzrechts
- II. Gleiches Recht für alle – auch für Lehrkräfte?
- III. Rechtsdurchsetzung
- IV. Strukturen schaffen durch Mitbestimmung**
- V. Konkrete Maßnahmen anstoßen und durchsetzen
- VI. „Beteiligungslücken“ durch Schulorganisationsrecht?
- VII. Ausblick: Prävention durch Planungsbeteiligung

Stabsstellen nach ASiG

(vgl. auch BAG 15.12.2009- 9 AZR 769/08)



Exemplarischer Sachverhalt

VGH Baden-Württemberg 11.03.2010 –PL 15 S 1773/08

- nach Arbeitssicherheitsgesetz (§§ 1, 5 ASiG) muss der Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit einrichten



- **Initiativantrag** des Personalrats bzgl. einer organisatorischen Strukturrentscheidung:
 - ☞ Beginn der Bestellung von Sicherheitsfachkräften für in den öffentlichen Schulen Baden-Württembergs
 - ☞ 1. Stufe:
 - ☞ Einrichtung von 4 Vollzeit-FASIS
 - ☞ Einrichtung von 4 LehrerInnen mit FASI-Ausbildung (Freistellung bis zur Hälfte ihrer Arbeitszeit für FASI-Tätigkeit)

Der Beschluss des VGH Baden-Württemberg vom 11.03.2010 (I)

Ergebnis:

VGH bestätigt die für den Personalrat günstige Entscheidung des *VG Stuttgart* vom 04.06.2008 – PL 22 K 4094/07 und erkennt, dass

- Aufbau der Arbeitsschutzorganisation der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG (bzw. entsprechendem Landesrecht) unterliegt;
- Personalrat sein Mitbestimmungsrecht auch im Wege seines Initiativrechts verfolgen kann
- Mitbestimmungsverfahren fortzusetzen ist.

Der Beschluss des VGH Baden-Württemberg vom 11.03.2010 (II)

Begründung des VGH:

- § 16 ASiG verlangt Aufbau einer unterstützenden Expertenorganisation für den Arbeits- und Gesundheitsschutz durch FASI's und Betriebsärzte
 - Es ist nach VGH eine im Vergleich zur Privatwirtschaft **gleichwertige Struktur** zu schaffen
 - ☞ Kein grundsätzlicher Sonderweg im öffentlichen Dienst! (zum Ganzen ausführlich *BAG* v. 15.12.2009- 9 AZR 769/08; *Faber/Jenter*, *PersR* 2010, 432 ff.)

Der Beschluss des VGH Baden-Württemberg vom 11.03.2010 (III)

Begründung des VGH:

- **Mitbestimmungsrechtlicher Maßnahmebegriff** umfasst auch organisatorische Maßnahmen, wie z.B. die Entscheidung FASIS zu bestellen
 - ☞ An und für sich liegt Maßnahme i.S. von § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG vor
 - ☞ Personalrat kann Maßnahme ggf. mittels Einigungsstelle erzwingen
 - ☞ **Beachte:** Initiativrecht bei FASiS konkretisiert gesetzliche Pflichten, denen sich der Dienstherrn (=Arbeitgeber) nicht entziehen kann

ASiG und personelle Maßnahmen

Personelle Maßnahmen

- **setzen organisatorische Strukturentscheidungen** (z.B. Aufbau einer Beratungs- und Unterstützungsorganisation durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und BetriebsärztInnen) **„personenscharf“ um**

- Spezielle Mitbestimmungstatbestände in den PersVGs, insbes. zu BetriebsärztInnen (z.B. § 75 Abs. 3 Nr. 10 BPersVG; § 72 Abs. 4 Nr. 6 LPVG NW)
- Regelungen einiger PersVGs verkürzen Mitbestimmungsrechte, da dort kein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle
 - ↳ Abgrenzung zu organisatorischen Maßnahmen nicht nur „akademisch“, dazu *Faber/Jenter*, PersR 2010, 432 ff.



Beachte!!

Inhaltsübersicht

- I. Inklusion: Bedeutung des Arbeitsschutzrechts
- II. Gleiches Recht für alle – auch für Lehrkräfte?
- III. Rechtsdurchsetzung
- IV. Strukturen schaffen durch Mitbestimmung
- V. Konkrete Maßnahmen anstoßen und durchsetzen**
- VI. „Beteiligungslücken“ durch Schulorganisationsrecht?
- VII. Ausblick: Prävention durch Planungsbeteiligung

BVerwG vom 14.10.2002 – 6 P 7/01

- Für **BVerwG** ist **Gefährdungsbeurteilung keine** mitbestimmungspflichtige **Maßnahme** i.S. von § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG
 - „Maßnahme“ muss auf eine Veränderung des bestehenden Zustandes abzielen
 - Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation dienen lediglich der Vorbereitung von „Maßnahmen“
 - Beteiligung bei Gefährdungsbeurteilung richtet sich nach § 81 BPersVG (Information, Prüflisten aushändigen, Alternativvorschläge machen)
- Maßnahmebegriff des **BVerwG ignoriert Leitbild des aktuellen Arbeitsschutzrechts**, d.h. frühestmögliche, beteiligungsorientierte, systematische Prävention (zur Kritik vgl. *Nitsche*, PersR 2005, 346 ff.)

Vom BPersVG abweichendes Landesrecht – Niedersachsen –

§ 66 Nr. 11 LPVG Niedersachsen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

11. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes **einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Regelungen, die der Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz auch mittelbar dienen,**



Mitbestimmung Gefährdungsbeurteilung bejaht:
VG Göttingen 7.3.2002 – 7 A 7003/99 = PersR 2001, 35 ff.

Vom BPersVG abweichendes Landesrecht – Rheinland-Pfalz –

§ 80 Abs. 2 Nr. 7 PersVG Rheinland-Pfalz

(2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit:

(...)

Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelregelungen, die, sei es auch mittelbar, der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz dienen,

Vom BPersVG abweichendes Landesrecht – Nordrhein-Westfalen –

§ 72 LPVG NW (nach LPVG Novelle 2011)

(4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über (...)

7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen **einschließlich Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art,**

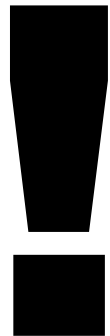
???

HH, BaWü u.a.

???

Folgen der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts

BVerwG skizziert umständliche, aber durchaus effektive Handlungsmöglichkeiten für Personalräte:



- **Einwände** gegen das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung **im Zusammenhang mit Maßnahmen geltend machen**
 - **Verweigerung der Zustimmung** gegen eine beabsichtigte Maßnahme wg. Unzureichender Gefährdungsbeurteilung
 - BVerwG: Keine Pflicht Alternativvorschlag zu unterbreiten
 - Wenn keine Maßnahme ergriffen werden: **Initiativantrag**
 - BVerwG: Antrag Maßnahmen zu ergreifen, die nach Maßgabe einer veränderten Gefährdungsbeurteilung zu treffen sind



Kritisierte Rechtsprechung jüngst noch einmal ausdrücklich bestätigt, **BVerwG 05.03.2012 – 6 PB 25/11**



Mitbestimmte Maßnahmen

– Beispiele –

- **Rückenschulen** (*OVG Berlin-Brandenburg* 08.11.2012 – OVG 62 PV 2.12; bestätigt durch *BVerwG* 14.02.2013 – 6 PB 1/13)
- **Einübung von Entspannungstechniken** gegen Belastungen durch Reorganisationen (*OVG Berlin-Brandenburg* 08.11.2012 – OVG 62 PV 2.12; bestätigt durch *BVerwG* 14.02.2013 – 6 PB 1/13)
- **Stimmtraining** (*OVG Berlin-Brandenburg* 08.11.2012 – OVG 62 PV 2.12; bestätigt durch *BVerwG* 14.02.2013 – 6 PB 1/13)
- **Raumakustische Maßnahmen** (vgl. *Kohte*, *Gute Arbeit* 4/2013, S. 15)
- **Sanierung der Bausubstanz** von Schadstofflasten (Schimmel, Asbest, PCB etc), vgl. *Kohte*, *Gute Arbeit* 4/2013, S. 15)

Begründung von Maßnahmen

- Initiative **so anschaulich wie möglich begründen** und **Bezug zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen** herstellen
 - ☞ Dazu anschaulich *OVG Berlin-Brandenburg* 08.11.2012 – OVG 62 PV 2.12
 - ☞ Ziel: Probleme plausibel machen und Handlungsbedarf konkret belegen
- Wenn möglich, **arbeitsschutzrechtliche Handlungspflichten herausarbeiten**
 - ☞ Die Erfüllung von Pflichten steht nicht im Belieben der Dienststelle
 - ☞ Beispiel: Pflicht zur lärm mindernden Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen gem. § 7 Abs. 2 Nr. 3 LärmVibrArbSchG)

Inhaltsübersicht

- I. Inklusion: Bedeutung des Arbeitsschutzrechts
- II. Gleiches Recht für alle – auch für Lehrkräfte?
- III. Rechtsdurchsetzung
- IV. Strukturen schaffen durch Mitbestimmung
- V. Konkrete Maßnahmen anstoßen und durchsetzen
- VI. „Beteiligungslücken“ durch Schulorganisationsrecht?**
- VII. Ausblick: Prävention durch Planungsbeteiligung

Beteiligungslücke

Beispielsfall*:

- Auswahl und Installation neuer Rauchmeldeanlagen für den vorbeugenden Brandschutz an einer großen Hochschule
- Zustimmung wurde von der Dienststelle nicht eingeholt und Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens verweigert, da keine eigene, sondern Maßnahme des Vermieters

Das sachliche Problem:

- Die ohne Zustimmung des Personalrats ausgewählten und installierten Rauchmelder gaben bei Betrieb „singend pfeifende Geräusche“ ab, die bei der Forschungs- und Lehrtätigkeit extrem störten

* *VG Gelsenkirchen* 26.02.2010 – 12c K 1656/09.PVL – juris; abgeändert durch *OVG Münster* 29.06.2012 – 20 A 632/10.PVL –, zum Ganzen auch *Faber*, *Gute Arbeit* 2013 (4), S. 23.

Beteiligungslücke

**Zitat aus VG Gelsenkirchen vom 26.02.2010 – 12c K
1656/09.PVL**

„Dem Einbau der neuen Brandmeldeanlagen in den Gebäuden der N-Reihe der ... liegt **keine Entscheidung des beteiligten Rektors** zugrunde, die regelnden Charakter hat. **Denn eine solche obliegt ausschließlich dem BLB NRW***, ohne dass der Hochschulleitung daneben ein eigener Entscheidungsspielraum zusteht und ihr die Entscheidung des BLB NRW zuzurechnen ist.“

* BLB NRW = Vermieter der Hochschulgebäude

Beteiligungslücke

3. „Freilich ist dem Antragsteller zuzugeben, dass er sein Mitbestimmungsrecht aus § 85 Abs. 1 Nr. 12 BlnPersVG auch gegenüber der für die Baumaßnahme zuständigen Bezirksverwaltung durchsetzen kann. Denn als Personalrat für die ein- und zweijährigen Schulen des Bezirks, der dem Senator für das Schulwesen zuzuordnen ist (...), steht er in keiner personalvertretungsrechtlichen Beziehung zur Bezirksverwaltung. **Die Beteiligungslücke kann nicht im Wege richterlicher Rechtsfortbildung geschlossen werden. (...) Dazu ist allein der Gesetzgeber befugt.**

Auszug aus *BVerwG* 16.06.2011 – 6 PB 3/11, dazu jüngst nochmals *BVerwG* 27.11.2012 – 6 PB 12/12

Arbeitsschutzrecht und Schulorganisation

VGH Baden-Württemberg vom 11.03.2010

– PL 15 S 1773/08 –

- Arbeitgeber und damit **Verpflichteter nach ASiG** ist das Land als Dienstherr
 - **Regelungen über Zuständigkeiten von Schulträgern und Land („innere und äußere Schulangelegenheiten“) berühren die Arbeitgeberstellung nicht**
 - ☞ beamten- und (arbeits)rechtliche „Fürsorgepflicht“ besteht originär zwischen Land und LehrerInnen
 - ☞ Regelung der Arbeitgeberstellung ist nicht Ziel der gesetzlichen Bestimmungen zum Schullastenausgleich
 - ☞ Land führt Aufsicht über Schulträger

„Kompromisslösung“

OVG Münster 29.06.2012 – 20 A 632/10.PVL –

- OVG Münster **differenziert** entsprechend der arbeitschutzrechtlichen Systematik zwischen „**Einrichten**“ und „**Betreiben**“
- Je nach vertraglicher Vereinbarung kann das „**Einrichten**“ Sache des Vermieters sein
 - ☞ keine Maßnahme, die Dienststelle rechtlich erzwingen kann
- Jedenfalls das **Betreiben** ist der Dienststelle zuzurechnen, daher z.B. Inbetriebnahme von Brandmeldern Sache der Dienststelle
 - ☞ **Maßnahme der Dienststelle**, so dass Mitbestimmungsrecht nach § 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG NW greift

Auszug aus OVG Münster 29.06.2012 – 20 A 632/10.PVL –

„Angesichts dessen kann (...) nicht davon ausgegangen werden, dass die im Arbeitsschutzrecht normativ verankerte Verantwortungszuweisung an den Arbeitgeber durchgreifend verändert wird, weil allein der BLB NRW für die Auswahl von neuen Rauchmeldeanlagen zuständig ist. **Denn ein Eingriff in die Verantwortungszuweisung tritt nicht ein. Die arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen bleiben unverändert bei der Beteiligten.** Kann die Beteiligte über ein Einwirken auf den BLB NRW den arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen nicht gerecht werden, **darf sie auf den unzureichend ausgestatteten oder unzureichend gesicherten Arbeitsplätzen keinen ihrer Beschäftigten einsetzen.**“

Hervorhebungen UF & WK

Folgen des Initiativantrages

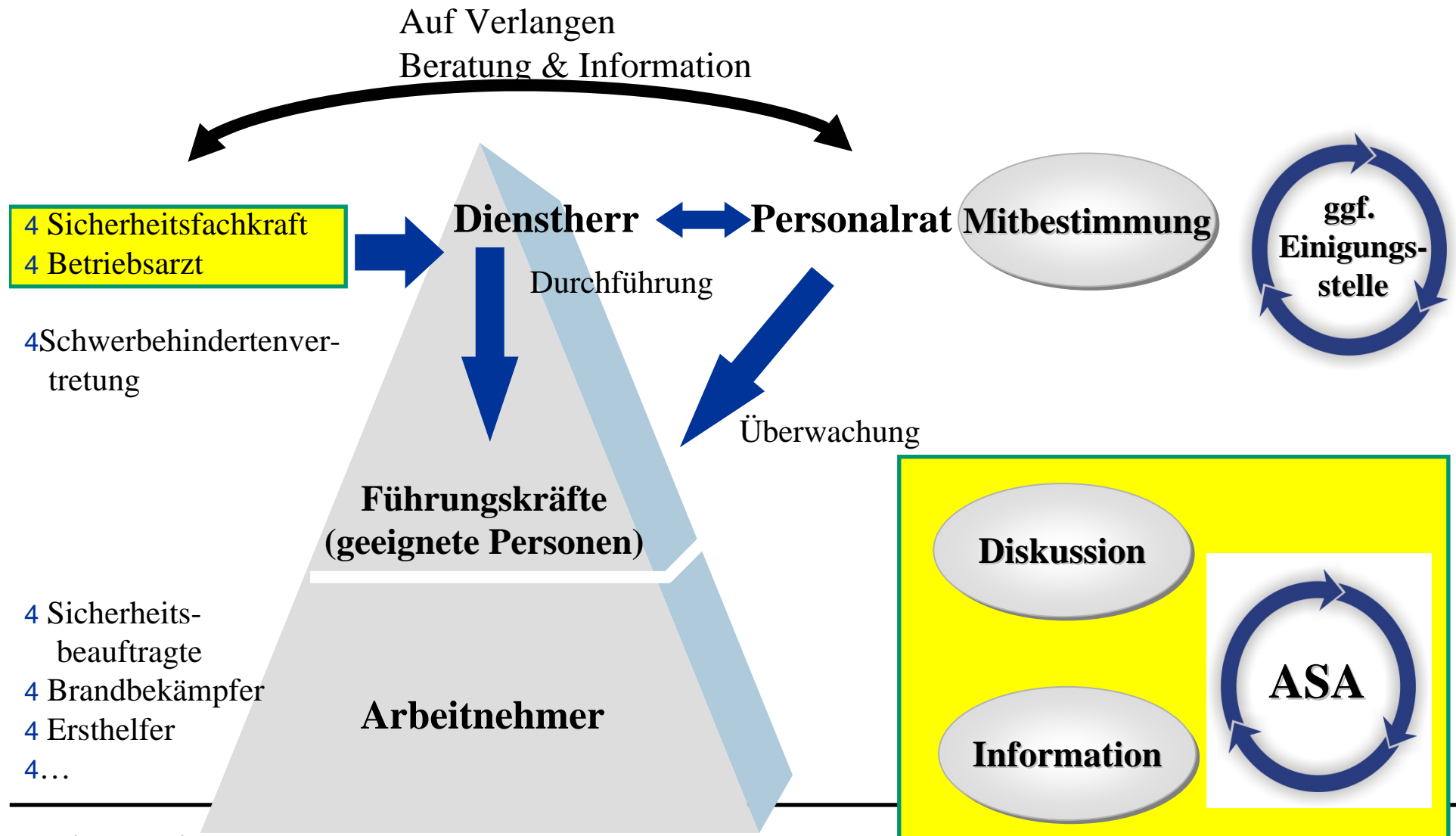
OVG Münster 29.06.2012 – 20 A 632/10.PVL –

- Austausch der für den Wissenschaftsbetrieb ungeeigneten Brandmeldeanlagen gegen leisere Systeme
- Weitere Folge: Dienststelle erkennt Initiativrecht bei Gefährdungsbeurteilungen angesichts der Änderungen des § 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG NW durch Novelle 2011 an (s.o.)
- Erfolg des WPR in einer Arbeitsschutzfrage mit hohem internen Aufmerksamkeitswert und Rückhalt
- Erkenntnis, dass präventiver Arbeitsschutz den Haushalt entlastet (Kosten für Austausch laut OVG Münster: 275.000,00 €)

Inhaltsübersicht

- I. Inklusion: Bedeutung des Arbeitsschutzrechts
- II. Gleiches Recht für alle – auch für Lehrkräfte?
- III. Rechtsdurchsetzung
- IV. Strukturen schaffen durch Mitbestimmung
- V. Konkrete Maßnahmen anstoßen und durchsetzen
- VI. „Beteiligungslücken“ durch Schulorganisationsrecht?
- VII. Ausblick: Prävention durch Planungsbeteiligung**

Prävention durch Beteiligung an der Planung (I)



Prävention durch Beteiligung an der Planung (II)

§ 81 Spezialregelung Beteiligung beim Arbeitsschutz

Abs. 1:

Pflicht des Personalrats, die für Arbeits- und Gesundheitsschutz der zuständigen internen und externen Stellen zu unterstützen

Abs. 2:

Hinzuziehung des Personalrats zu allen Fragen des Arbeitsschutzes wie z.B. Begehungen, Besprechungen, Revisionen

Abs. 3-5:

Umfassende Information des Personalrats (z.B. durch Überlassung von Protokollen, behördlichen Auflagen, Kopie von Unfallmeldungen etc.

Prävention durch Beteiligung an der Planung (III)

§ 78 BPersVG (Mitwirkung und Anhörung)

(3) Vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum **Haushaltsvoranschlag** ist der Personalrat **anzuhören**. Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Das gilt entsprechend für die Personalplanung.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für **Neu-, Um- und Erweiterungsbauten** von Diensträumen.

(5) Vor grundlegenden **Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen** ist der Personalrat **anzuhören**.