
Mitarbeitervertretung – Aufgaben im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Arbeits- und Gesundheitsschutz scheinen in der MAV-Tätigkeit kaum eine Rolle zu spielen. Bei Anfragen im Rahmen der Beratungstätigkeit für Mitarbeitervertretungen kommt dieser Themenbereich fast nicht vor. Wie ist das zu verstehen? Ist es in den Einrichtungen so gut um den Arbeits- und Gesundheitsschutz bestellt, dass es für die Mitarbeitervertretungen keinen Handlungsbedarf gibt, oder dämmert dieser Bereich im Dornröschenschlaf vor sich hin, in Erwartung eines wach küssenden Prinzen. Je nach Standort Ihrer Mitarbeitervertretung können Sie die nachfolgenden Ausführungen zur Reflexion nutzen oder als Prinzenkuss nehmen.

1. Begriffsbestimmung

Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst alle Maßnahmen, die der menschengerechten Gestaltung der Arbeit und somit der Vermeidung von körperlichen und seelischen Gesundheitsgefahren dienen. **Unfallverhütung** sind Maßnahmen mit dem Ziel der Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

2. Gesetzliche Grundlagen

Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) – Staatliche Gesetze

Für die MAV-Tätigkeit im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes liefert die MAVO mit ihren Beteiligungsrechten das „Gerippe“. Das „Fleisch an den Knochen“ bilden die Bestimmungen des staatlichen Arbeitsschutzrechts. Von zentraler Bedeutung ist dabei der **§ 1 Abs. 4 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)**. In dieser Vorschrift ist ausdrücklich geregelt, dass bei den öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften an die Stelle der Betriebs- oder Personalräte die Mitarbeitervertretungen treten. Diese **Gleichstellung der Mitarbeitervertretungen mit den Betriebs- oder Personalräten** bedeutet, dass sämtliche Beteiligungsrechte, die das Arbeitsschutzgesetz und die auf seiner Grundlage erlassenen Arbeitsschutzverordnungen auch für die Mitarbeitervertretungen gelten.

Will die Mitarbeitervertretung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv werden, kommen die Mitglieder der MAV nicht umhin, sich sowohl mit den Bestimmungen der

MAVO als auch mit den staatlichen Gesetzen (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsschutzverordnungen, Arbeitsstättenverordnung) auseinanderzusetzen. Die nachstehenden Ausführungen in diesem Beitrag befassen sich mit den Bestimmungen der MAVO.

3. Die wesentlichen MAVO-Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gewissermaßen als **Generalklausel** nimmt der **§ 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO** die Mitarbeitervertretung in die Pflicht: Zur allgemeinen Aufgabe der Mitarbeitervertretung gehört es, sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung einzusetzen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe verfügt die Mitarbeitervertretung gemäß **§ 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO** über ein **umfassendes Zustimmungsrecht** bei allen Maßnahmen des Dienstgebers zur Verhütung von Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen. In gleichem Umfang besteht ein **Antragsrecht (§ 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO)**.

Weitere arbeitsschutzrelevante Beteiligungsmöglichkeiten in Form von **Anhörungs- und Mitberatungsrechten** bestehen gemäß **§ 29 Abs. 1 MAVO**:

- **Nr. 14** bei grundlegenden Änderungen von Arbeitsmethoden
- **Nr. 15** bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs und
- **Nr. 16** bei der Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen.

§ 38 Abs. 1 Nr. 10 MAVO eröffnet die Möglichkeit zum Abschluss einer **Dienstvereinbarung** für Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen. Eine wichtige Rolle beim Arbeits- und Gesundheitsschutz spielen auch der **§ 27 Abs. 1 MAVO**, der die Informationspflicht des Dienstgebers beinhaltet und der **§ 26 Abs. 2 MAVO** demgemäß der Dienstgeber auf Verlangen der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen hat.

4. Abschließende Hinweise

Mit diesem Artikel wollen wir Ihnen Ihre Beteiligungs- und Zustimmungsrechte, die sich aus der MAVO, bezüglich des Themas Arbeits- und Gesundheitsschutz ergeben, aufzeigen. Welche Aktivitäten damit verbunden sein können werden wir Ihnen in weiteren zukünftigen Beiträgen darlegen. Bei der Vollversammlung der Mitarbeitervertretungen am 16.11.2006 wird ein Fachmann über diese Thematik referieren. Eine gute Einführung in diese Thematik bietet auch der Artikel von Georg Lorenz in der ZMV 3/2001 S. 105 ff.