



**DIE ROLLE DES BETRIEBSRATES UND
DIE MITWIRKUNG DER BESCHÄFTIGTEN**
10. BIOMONITORING WORKSHOP DER BAUA

04. Dezember 2019
Berlin

IG Metall
Vorstand

MITBESTIMMUNG IM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ



- ▶ § 87 (1) 7 BetrVG gibt dem BR in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit ein Recht auf Mitbestimmung



MITBESTIMMUNG BEI DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

- ▶ § 5 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, „durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“
- ▶ Der Arbeitgeber hat zur konkreten Umsetzung dieser Pflicht einen Handlungsspielraum
- ▶ Daher hat das BAG die Mitbestimmung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ausdrücklich bestätigt (2004)

... UND BEIM BIOMONITORING



- ▶ Außerdem hat das BAG in einer weiteren Entscheidung darauf verwiesen, dass die Regelung der Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung gemeinsam durch die Betriebsparteien erfolgen muss (2008)
- ▶ Biomonitoring im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (zur Überprüfung der Wirksamkeit getroffener Maßnahmen) ist vor diesem Hintergrund nicht ohne die Mitbestimmung des BR denkbar



ANWENDUNG DER ARBEITSMEDIZINISCHEN FACHKUNDE

- ▶ Der/die Arbeitsmediziner*in ist nicht frei in der Durchführung entsprechender Maßnahmen, auch wenn grundsätzlich die Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde gemäß § 8 ASiG zu gewährleisten ist
- ▶ Auch die AMR 6.2 zeigt Limitationen auf Grundrechte der Beschäftigten sind tangiert
 - ▶ Körperliche Unversehrtheit
 - ▶ Informationelle Selbstbestimmung

WEITERE VORAUSSETZUNGEN



- ▶ Geeignete Analyseverfahren und Parameter
- ▶ Einbeziehung der Arbeitsbedingungen, nicht nur Laborwerte
- ▶ Biomonitoring soll nicht der Eignungsfeststellung dienen
- ▶ ... und darf nicht gegen den Willen der Beschäftigten durchgeführt werden

AKZEPTANZ FÜR BIOMONITORING SCHAFFEN!



- ▶ § 9 ASiG verpflichtet den/die Arbeitsmediziner*in
 - ▶ bei der Erfüllung der Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten
 - ▶ über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes zu unterrichten und
 - ▶ auf Verlangen hin in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes zu beraten
 - ▶ ... auch über das Biomonitoring → z. B. Darlegung der Möglichkeiten des Biomonitoring, geeignete Analyseverfahren und Aussagefähigkeit der Werte zur Beurteilung

BERATUNG – Z. B. IM ASA



- ▶ Im Arbeitsschutzausschuss (ASA) - gemäß § 20 ASiG in Betrieben ab einer Betriebsgröße von 20 Beschäftigten zu bilden - kann über eine Notwendigkeit und den erforderlichen Rahmen des Biomonitoring beraten werden
- ▶ Auffälligkeiten im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, ...
- ▶ Aber: Nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg!



MITWIRKUNG DER BESCHÄFTIGTEN SETZT INFORMATION VORAUS!

- ▶ Die Grundrechte der Beschäftigten sind bei der Durchführung von Biomonitoring tangiert (körperliche Unversehrtheit, Schutz sensibler Gesundheitsdaten)
- ▶ Biomonitoring darf nicht gegen den Willen der Beschäftigten durchgeführt werden
- ▶ Die Einwilligung muss freiwillig und informiert erfolgen
- ▶ Wenn Beschäftigte nicht einwilligen, kann kein Biomonitoring durchgeführt werden



BETRIEBSVEREINBARUNGEN SCHAFFEN KLARHEIT

- ▶ In Betriebsvereinbarungen (BV) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können Regelungen zur Anwendung des Biomonitoring festgehalten/vereinbart werden
- ▶ BV haben ihre Grenzen in „höherrangigem Recht“.
- ▶ Das bedeutet, dass mit ihnen die Grundrechte der Beschäftigten auf körperliche Unversehrtheit und den Schutz sensibler Gesundheitsdaten nicht außer Kraft setzen können

EINE BETRIEBSVEREINBARUNG SOLLTE ... /1



- ▶ konkrete Ziele der Anwendung des Biomonitoring festhalten (Beitrag zur Feststellung der tatsächlichen Belastung und Gesundheitsgefährdung, Grundlage für die Ableitung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes)
- ▶ den betroffenen Personenkreis festlegen
- ▶ Regelungen vorsehen über mögliche Schlussfolgerungen / konkrete Maßnahmen nach der Auswertung des Biomonitoring (Versetzung? Schulung? ...)
- ▶ Maßnahmen zur Information und Beratung der betroffenen Beschäftigten (zu den Zielen sowie den rechtlichen Rahmenbedingungen - unter anderem Grundrechtebezug) festlegen

EINE BETRIEBSVEREINBARUNG SOLLTE .../2



- ▶ Rechtskonforme Festlegung zum Umgang mit Gesundheitsdaten enthalten (Verschlüsselung, Aufbewahrung, ...)
- ▶ Freiwilligkeit der Teilnahme gewährleisten, „Exit-Option“ festhalten
- ▶ konkrete Angaben zu den Stoffen, TRGS 903-Werten, Beachtung der AMR 6.2
- ▶ Untersuchungszeitpunkt, Turnus und Methode festlegen
- ▶ Weitere Festlegungen zum Ablauf vornehmen (Fragestellungen an die Beschäftigten, Beteiligung Betriebsarzt/-ärztin, Labor, ...)

FAZIT



- ▶ Betriebsärzt*innen können nicht frei über die Durchführung von Biomonitoring entscheiden
- ▶ Um die Unterstützung des BR zu erhalten, muss dieser informiert / beraten werden
- ▶ Betriebsvereinbarungen sollen Ziele, Maßnahmen und Rahmenbedingungen festhalten
- ▶ Grundrechte der Beschäftigten können mit einer Betriebsvereinbarung aber nicht eingeschränkt werden
- ▶ Wenn Beschäftigte in Biomonitoring einwilligen sollen, müssen sie informiert sein, um frei entscheiden zu können – ohne Einwilligung kein Biomonitoring!



**VIELEN DANK FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT**

IG METALL
Vorstand, Ressort Arbeitsgestaltung und
Gesundheitsschutz

Petra Müller-Knöß
Wilhelm-Leuschner-Strasse 79
60329 Frankfurt/Main

Tel 069 6693 2223
petra.mueller-knoess@igmetall.de