

aufzukommen hat, nicht gefolgt werden.<sup>22</sup> Es stellt sich nämlich die Frage, warum eine Gewerkschaft, nur weil sie als Antragsstellerin aufgetreten ist, die Kosten tragen soll.

Auch sie handelt im Unternehmensinteresse und wird im Zweifel nur deshalb als Antragstellerin aufgetreten sein, um sicherzugehen, daß der Antrag schnellstmöglich dem Gericht vorliegt.

Letztlich will sie damit doch nur vermeiden, daß bei einem zu stellenden Antrag nicht erst alle möglichen Hierarchiestufen innerhalb eines Unternehmens durchlaufen werden und damit Wochen verlorengehen.<sup>23</sup>

<sup>1</sup> Sie beträgt, sofern die Satzung, das Statut bzw. der Gesellschaftsvertrag des jeweiligen Unternehmens nichts anderes bestimmt, zwischen 4 und 5 Jahren; vgl. § 102 Abs. 1 AktG.

<sup>2</sup> Voraussetzung dafür ist natürlich, daß Ersatzmitglieder nicht zur Verfügung stehen.

<sup>3</sup> Besondere Wählbarkeitsvoraussetzungen können nur für Anteilseignervertreter aufgestellt werden, vgl. § 100 Abs. 4 AktG.

<sup>4</sup> So bei Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes 1952, ggf. des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 sowie des MitbestErgG.

<sup>5</sup> Bei Anwendbarkeit des Montanmitbestimmungsgesetzes.

<sup>6</sup> Bei Anwendbarkeit aller unter Fußnote 4 genannten Gesetze möglich.

<sup>7</sup> So z. B. Fitting/Wlotzke/Wißmann, Komm. z. Mitbestimmungsgesetz, 2. Aufl. 1978, Übersicht vor § 9 Rdnr. 177 ff.

<sup>8</sup> Auch Notbestellung oder Ergänzungsbestellung genannt.

<sup>9</sup> Wißmann in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3, 1993, § 368, Rdnr. 63.

<sup>10</sup> Die Zuständigkeit für die gerichtliche Bestellung liegt beim Amtsgericht, sog. Registergericht, in dessen Bezirk die Gesellschaft ihren Sitz hat (§ 145 Abs. 1 FGG, § 14 AktG).

<sup>11</sup> § 77 BetrVG 1952; § 6 Abs. 2 MitbestG; § 3 Abs. 2 Montan-MitbestG; § 3 Abs. 1 MitbestErgG.

<sup>12</sup> Wann ein solcher Fall vorliegt, ist – mit Ausnahme von § 104 Abs. 3 Nr. 2 AktG, die als Spezialnorm nur für mitbestimmte Aufsichtsräte gilt – im Gesetz nicht näher umschrieben. Weder Rechtsprechung noch Literatur haben bislang eindeutige Aussagen über das Vorliegen von dringenden Fällen gemacht; vgl. ausführlich zu diesem Fragenkomplex Niewiarra/Servatius, FS Semler, 1993, Seite 217 ff.

<sup>13</sup> Bei Anwendbarkeit des Montan-MitbestG oder MitbestErgG ist die Bestellung des weiteren (»neutralen«) Mitglieds gemäß § 104 Abs. 3 Nr. 1 AktG

ausgenommen, da dieses nur auf Vorschlag der übrigen Aufsichtsratsmitglieder von der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung zu wählen ist; vgl. § 8 Montan-MitbestG, § 5 Abs. 3 MitbestErgG.

<sup>14</sup> Geßler in: Geßler/Hefermehl, Eckardt/Kropff, Kommentar zum Aktiengesetz 1973 ff., § 104 Rnd. 22.

<sup>15</sup> Vgl. § 76 Abs. 2 Satz 3 BetrVG 1952; §§ 7 Abs. 2, 15 Abs. 2 MitbestG; § 4 Abs. 1 Satz 2 b, § 6 Abs. 1 Satz 1 u. Abs. 3 Satz 1 sowie § 9 Montan-MitbestG; § 5 Abs. 1 Satz 2 b, § 6 Abs. 1 MitbestErgG.

<sup>16</sup> Hoffmann/Lehmann/Weinmann, Kommentar zum MitbestG 1978, § 6 Rdnr. 55.

<sup>17</sup> Ulmer in: Hanau/Ulmer, Kommentar zum MitbestG 1981, § 6 Rdnr. 61; Hoffmann/Lehmann/Weinmann, a. a. O.

<sup>18</sup> Hoffmann/Lehmann/Weinmann a. a. O.; die von Mertens in: Kölner Kommentar zum AktG, 2. Auflage 1995, § 104 Rdnr. 18 vertretene Auffassung, daß es auch angemessen sein kann, in einem solchen Fall keinem Vorschlag zu folgen, kann nicht zugestimmt werden. Dies würde in unnötiger Weise die Funktionsfähigkeit des Aufsichtsrates beeinträchtigen. Ist nämlich einer von mehreren Antragsberechtigten im Konkurrenzfall mit der Ermessensentscheidung des Gerichts nicht einverstanden, so steht ihm die sofortige Beschwerde zur Verfügung.

<sup>19</sup> Geßler in: siehe Fußnote 13, Rdnr. 53.

<sup>20</sup> Ulmer in: siehe Fußnote 15, Rdnr. 62.

<sup>21</sup> DB 1994, Seite 569.

<sup>22</sup> So auch ausdrücklich Mertens a. a. O., Rdnr. 23.

<sup>23</sup> Im übrigen hätte das Unternehmen in diesem Fall ja auch die Verfahrenskosten zu tragen.

## Das neue Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Arbeitsschutz

Prof. Dr. Wolfgang Däubler\*

### I Die gesetzliche Ausgangslage

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf »Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften«. Seit 1972 ist der Wortlaut dieser Bestimmung unverändert. Dennoch ist es kein Redaktionsversehen, wenn in der Überschrift von einem »neuen Mitbestimmungsrecht« die Rede ist. Bis 1996 fristete § 87 Abs. 1 Nr. 7 eher ein Mauerblümchendasein. Schuld daran war die Bildschirm-Entscheidung des BAG vom 6.12.1983<sup>1</sup>, die die Bestimmung sehr eng interpretierte. Danach hatte der Betriebsrat nur die Möglichkeit, dort aktiv zu werden, wo einzelne konkrete Vorschriften zum Arbeitsschutz noch Spielraum gewährten. Ließ etwa eine Unfallverhütungsvorschrift offen, ob die Schiffsbesatzung durch Rettungsringe oder durch Schwimmwesten zu schützen war, so konnte der Betriebsrat mitbestimmen, ob die eine oder die andere

Alternative gewählt wurde. Demgegenüber waren ihm die Hände gebunden, wenn in einem bestimmten Bereich gar keine Vorschriften existierten; insoweit fehlte es an einer »ausfüllungsbedürftigen« Norm, also an einer in § 87 Abs. 1 Nr. 7 vorausgesetzten Rahmenvorschrift. Dies war insbesondere dort von Bedeutung, wo neue Technologien eingesetzt wurden.

Ob man in diesen Fällen oder anderen wenigstens auf die allgemeine Vorschrift des § 120a Gewerbeordnung<sup>2</sup> zurückgreifen konnte, blieb letztlich unklar. Das BAG verneinte dies in der genannten Entscheidung für den Fall, daß der Betriebsrat Pausen bei der Bildschirmarbeit verlangte; eine Rechtsfolge dieser Art sehe § 120a Gewerbeordnung nicht vor.

Schließlich legte das Gericht die bestehenden arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften oft so aus, daß möglichst keine Spielräume mehr bestanden. So bestimmte (und bestimmt) etwa § 4 Abs. 1 Mutterschutzgesetz u. a., daß werdende Mütter nicht mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen, bei

denen sie gesundheitsgefährdenden Strahlen ausgesetzt sind. Ob diese Voraussetzung im Einzelfall bei der Bildschirmarbeit gegeben ist, kann ohne Zweifel unterschiedlich beurteilt werden; hier dürften Alter und Beschaffenheit der Geräte sowie die Frage, welche Studien man heranzieht, eine wesentliche Rolle spielen. Dennoch sah das BAG hier keine Spielräume; es gehe nur um Rechtsanwendung, nicht um die Entscheidung zwischen mehreren Möglichkeiten.

Die Konsequenz war klar: Mit § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG war nicht viel Staat zu machen. Für aktive Betriebsräte schien es sinnvoller, die Einhaltung des bestehenden Arbeitsschutzrechts zu überwachen und notfalls die Gewerbeaufsicht zu alarmieren.

Diese Situation hat sich durch eine neue BAG-Entscheidung sowie insbesondere durch das Arbeitsschutzgesetz und die auf seiner Grundlage ergangenen Verordnungen geändert. Nunmehr gilt folgendes:

\* Universität Bremen

Auch allgemeine Bestimmungen (»General-klauseln« sagen die Juristen) sind ausfüllungsbedürftige Normen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Dies hat das BAG Ende 1996 ausdrücklich entschieden.<sup>4</sup> Das Arbeitsschutzgesetz hat seinerseits zahlreiche neue Bestimmungen gebracht, die nur ein bestimmtes Ziel definieren, den Weg dorthin aber offenlassen. So ist etwa die Arbeit so zu gestalten, daß »eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird« (§ 4 Nr. 1 ArbSchG). Maßnahmen wie z. B. bauliche Veränderungen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz »sachgerecht zu verknüpfen« (§ 4 Nr. 4 ArbSchG). Weiter haben die Beschäftigten das Recht, sich nach § 11 ArbSchG regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, angesichts der getroffenen Maßnahmen sei nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen. Was »regelmäßige Untersuchung« bedeutet, unterliegt nunmehr ebenso der Mitbestimmung wie z. B. die Frage, ob bestimmte schwere Lasten nicht besser mit einem Aufzug statt von einzelnen Beschäftigten bewegt werden. Der Anwendungsbereich des Mitbestimmungsrechts ist so ungleich größer geworden; insbesondere gibt es keine »arbeitsschutzfreien Räume« mehr.

Die Rechtsänderung kommt nicht ganz von ungefähr. Das traditionelle Arbeitsschutzrecht folgte im Grunde einem paternalistisch-fürsorgereichen Modell<sup>5</sup>: Staat und Berufsgenossenschaften sagten im Detail, was Gesundheitsschutz im einzelnen bedeutete. Das neue Arbeitsschutzgesetz setzt demgegenüber die EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz<sup>6</sup> um, die von einer ganz anderen »Philosophie« ausgeht. Sie arbeitet weniger mit inhaltlichen als mit verfahrensmäßigen Vorgaben. Sie verlangt z. B. eine Gefährdungsanalyse in bezug auf den einzelnen Arbeitsplatz und die »notwendigen« Maßnahmen zur Minimierung der Gesundheitsgefährdung. Damit ist die Initiative des einzelnen Unternehmens gefordert.<sup>7</sup> Dies bedeutet gleichzeitig, daß insoweit Spielräume bestehen und der Betriebsrat Einwirkungsmöglichkeiten hat. Betriebsvereinbarungen können daher in Zukunft neben staatlichem Recht und den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften zur »dritten Säule« des Arbeitsschutzrechts werden.

## 2 Konkrete Gestaltungsspielräume

### 2.1 ... nach dem ArbSchG

Bei welchen Sachfragen der Betriebsrat angesichts der veränderten Rahmenbedingungen aktiv werden kann, kann hier nicht bis ins letzte Detail dargestellt werden. Vieles muß sich insoweit auch erst in der Praxis einspielen. Möglich ist allein, bestimmte »Handlungsfelder« als Beispiele zu benennen.

Dabei ist zugleich zu berücksichtigen, daß nicht jeder Gestaltungsvorschlag des Betriebsrats auch zu einer entsprechenden Regelung führt; vertritt der Arbeitgeber eine andere Auffassung und muß nach erfolglosen Verhandlungen die Einigungsstelle entscheiden, so wird sie selbstredend auch betriebliche Interessen beachten, die insbesondere bei allzu kostenaufwendigen Maßnahmen entgegenstehen werden.

Der erwähnte Grundsatz des § 4 Nr. 1 ArbSchG, Gefahren für Leben und Gesundheit möglichst gering zu halten, kann u. a. in der Weise konkretisiert werden, daß der Betriebsrat an bestimmten Arbeitsplätzen bezahlte Arbeitsunterbrechungen verlangt. Im Bereich der Produktion ist dies schon bisher zum Teil bei der Bestimmung der Vorgabezeit mitberücksichtigt, doch ist Entsprechendes bei Dienstleistungen oft nicht vorgesehen. Dies gilt beispielsweise für Personen mit permanentem Publikumsverkehr oder bei Arbeit in einer Telefonzentrale. Die Pausen nach dem Arbeitszeitgesetz reichen in solchen Fällen nicht aus; um die gesundheitliche Belastung, insbesondere den Streß im Rahmen zu halten, müssen »Verschnaufpausen« verbindlich festgelegt werden.

Ein weiteres, gleichfalls in § 4 ArbSchG angesprochenes Problem betrifft die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz (Nr. 4). Besteht die Möglichkeit, die weitgehende Isolation eines Beschäftigten während des Arbeitsprozesses seinem Wunsch entsprechend aufzuheben, so sollte dies auch effektiv in Angriff genommen werden.

Bei der Risikoanalyse nach § 5 ArbSchG läßt das Gesetz die anzuwendenden Methoden offen. Auch hier könnte der Betriebsrat Initiativen entfalten, insbesondere durch Rücksprache mit Arbeitswissenschaftlern und Arbeitsschützern klären, welche Vorgehensweisen im einzelnen in Betracht kommen. § 5 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG sieht vor, daß bei »gleichartigen Arbeitsbedingungen« die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreicht. Wann sind Arbeitsbedingungen als »gleichartig« zu bewerten? Ist die Tätigkeit eines Ausliefe-

rungsfahrers und die eines Fahrers des Werkbusses »gleichartig«? Dies ist wohl abzulehnen, doch ist auch das Fahren unterschiedlich großer Lkws »ungleichartig«? Hier gibt es in gewissem Umfang Einordnungsprobleme, die Arbeitgeber und Betriebsrat nur gemeinsam lösen können.

§ 6 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG sieht die Dokumentation der Risikoanalyse vor. Deren Ergebnisse müssen in Unterlagen festgehalten werden, über die der Arbeitgeber verfügt. Wie detailliert diese sein müssen und ob insbesondere der einzelne Arbeitnehmer hier jederzeit Einblick nehmen kann, ist im Gesetz nicht angesprochen, kann aber durch Betriebsrat und Arbeitgeber geregelt werden.

Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG sind Maßnahmen zu treffen, die u. a. zur Ersten Hilfe erforderlich sind. Was dies konkret bedeutet, sagt das Gesetz nicht. Soweit keine spezielleren Vorschriften eingreifen, besteht daher ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, was man angesichts der spezifischen betrieblichen Verhältnisse als »erforderlich« qualifizieren kann.

Die in § 11 ArbSchG vorgesehene »regelmäßige« arbeitsmedizinische Untersuchung ist für eine Konkretisierung insoweit offen, als die Häufigkeit näher bestimmt werden kann. Zulässig ist, in einer Betriebsvereinbarung beispielsweise vorzusehen, daß die Vorsorgeuntersuchung einmal pro Jahr durchgeführt wird. Auch könnte man regeln, welche Konsequenzen es hat, wenn sich aufgrund ärztlichen Urteils ergibt, daß eine einzelne Person nicht mehr an einem bestimmten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden sollte.

Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG sind die Beschäftigten während ihrer Arbeitszeit über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit »ausreichend und angemessen zu unterweisen«. Nach Satz 2 derselben Vorschrift umfaßt die Unterweisung »Anweisungen und Erläuterungen, die eigens für den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind«. Unterweisung bedeutet somit mehr als schlichte Information; der Umgang mit Gefahren muß ggf. auch eingeübt werden. Art. 12 Abs. 1 der EG-Rahmenrichtlinie<sup>8</sup> hat in diesem Punkt einen umfassenderen Wortlaut, als von Unterweisung »insbesondere in Form von Informationen und Anweisungen« die Rede ist, und z. B. die französische Fassung von »formation« spricht, was man üblicherweise mit »Ausbildung« übersetzt. Dies ist bei der Hand-

habung des deutschen Rechts zu berücksichtigen, so daß die »Erläuterungen« ggf. auch so erfolgen müssen, daß bestimmte Verhaltensweisen eingeübt werden. Dies kann – soweit keine Spezialvorschriften eingreifen – etwa für die Prävention von Störfällen wichtig sein. Im Bereich der Kerntechnik existieren Kurse, in deren Verlauf Störungen des Reaktorbetriebs simuliert und ein adäquates Verhalten der Beschäftigten eingeübt wird. Entsprechendes könnte auch im Anwendungsbereich der StörfallVO verlangt werden.

## 2.2 ... nach den Ausführungsverordnungen

Nach dem Anhang zur BildschirmarbeitsVO<sup>9</sup> muß die Strahlung so niedrig gehalten werden, daß sie für Sicherheit und Gesundheit der Benutzer unerheblich ist. Wo die Grenze des »Unerheblichen« verläuft, ist damit nicht gesagt. Der Betriebsrat kann im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts verlangen, daß die Strahlenbelastung mit bestimmten Methoden gemessen und beispielsweise vorher festgelegte Grenzwerte nicht überschritten werden dürfen.

§ 5 der BildschirmarbeitsVO sieht eine Unterbrechung durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten vor. Welche dieser Alternativen gewählt wird, bleibt damit offen. Der Betriebsrat hat die Wahl und kann auch eine Kombination zwischen beidem (»Pause spätestens nach 45 Minuten oder Unterbrechung durch andere Tätigkeiten spätestens nach 30 Minuten«) verlangen.

Die in § 6 BildschirmarbeitsVO vorgesehene Augenuntersuchung hat in »regelmäßigen Zeitabständen« zu erfolgen. In Rahmen der Mitbestimmung kann festgelegt werden, daß dies jedes Jahr einmal erfolgt. Denkbar ist auch, je nach der Intensität der Bildschirmbelastung zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen zu differenzieren und beispielsweise bei einzelnen Arbeitsplätzen eine Untersuchung nur in zweijährigem Turnus oder nur auf Verlangen des Beschäftigten vorzusehen.

Auch die an das Arbeitsschutzgesetz angepaßte ArbeitsstättenVO<sup>10</sup> enthält eine Reihe von Bestimmungen mit erheblichen Konkretisierungsspielräumen. Dies gilt z. B. für die in § 6 Abs. 1 angesprochene Raumtemperatur, die in den Arbeitsstättenrichtlinien nähere Bestimmung erfahren hat.<sup>11</sup> Die dort genannten »Grenzwerte« sind nicht in dem Sinne abschließend, daß eine Verbesserung zugunsten der Beschäftigten

ausgeschlossen wäre. Wenn dort etwa bestimmt ist, die Raumtemperatur in Arbeitsräumen solle plus 26° Celsius nicht überschreiten, so läßt sich dies selbstredend auf 24° oder 22° Celsius reduzieren. Bei einer Arbeit in »Glaspalästen«, die über keine voll funktionsfähige Klimaanlage verfügen, kann dies im Sommer von erheblicher Bedeutung sein. Möglich ist weiter, die Mindesttemperatur bei überwiegend sitzender Tätigkeit von 19° Celsius (so die Richtlinien) auf 20° zu erhöhen.

Ein anderer wichtiger Bereich ist die Lärm-entwicklung. § 15 der ArbeitsstättenVO sieht insoweit Grenzwerte vor, sagt aber nichts zu der Art und Weise, wie diese ermittelt werden. Über die Methoden der Messung kann der Betriebsrat daher mitbestimmen, ebenso über eine Reduzierung der Höchstbelastung, da diese ausdrücklich als Obergrenze definiert ist und eine gesundheitliche Gefährdung auch schon auf niedrigerer Ebene nicht ausgeschlossen werden kann.

Auch die LastenhandhabungsVO<sup>12</sup> läßt unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten zu. Die Berücksichtigung der körperlichen Eignung der Beschäftigten nach § 3 der VO kann bedeuten, daß auch Aushilfskräfte zunächst von einem Arzt untersucht werden. Auch muß sich die in § 4 der VO vorgeschriebene Unterweisung auf den sinnvollen Umgang mit den Lasten beziehen.<sup>13</sup> Das Erläutern und Einüben bestimmter Arbeitsvollzüge kann hier geboten sein.

## 3 Abwägung mit den Arbeitgeberinteressen

Nicht jeder vom Betriebsrat gemachte Vorschlag läßt sich auch effektiv durchsetzen. Nach § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG faßt die Einigungsstelle ihre Beschlüsse »unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen«. Sie hat also zunächst einmal das Recht zu einer eigenständigen Einschätzung, was dem Vorsitzenden eine relativ starke Stellung verleiht. Dabei darf sie sich allerdings nicht über die Interessen einer Seite völlig hinwegsetzen. Würde etwa eine Maßnahme, die ersichtlich den Gesundheitsschutz verbessert, allein mit dem Argument abgelehnt, sie verursache Kosten, so wäre dies eine »unbillige« Entscheidung, die vom Arbeitsgericht wegen Ermessensüberschreitung aufgehoben würde. Auf der anderen Seite wäre auch eine Verabsolutierung des Interesses an gesundheitlich optimalen Arbeitsbedin-

gungen ohne jede Rücksicht auf Kosten nicht möglich. Würde etwa die Einigungsstelle beschließen, es sei mit Millionenaufwand eine Klimaanlage einzubauen, damit die Höchsttemperatur an wenigen Sommertagen auf 22° gehalten werden kann, so wäre dies gleichfalls zu beanstanden. Korrekt ist es jedoch, wenn die Einigungsstelle dem Gesundheitsschutz einen sehr hohen Stellenwert beimißt. Dies zeigt sich schon daran, daß das Arbeitsschutzgesetz anders als der alte § 120 a Gewerbeordnung keinen Vorbehalt mehr zugunsten der »Natur des Betriebes« kennt. Auch wenn das angewandte Verfahren oder die Organisation im Interesse der Gesundheit der Beschäftigten geändert werden muß, ist eine solche Entscheidung noch vom Ermessen der Einigungsstelle gedeckt. Diese kann schließlich auch dafür sorgen, daß unter Beteiligung des Betriebsrats eine Kontrollinstanz geschaffen wird, die die Einhaltung der gefundenen Regelung überwacht.<sup>14</sup>

Auf Betriebsräte werden im Arbeitsschutz erhebliche Aufgaben zukommen. Ihre Lösung kann den Beschäftigten deutlich machen, daß sich ihre konkrete Arbeitssituation verbessert, weil sie einen aktiven und engagierten Betriebsrat besitzen.

<sup>1</sup> BAG AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung = NJW 1984, 1476.

<sup>2</sup> Sie lautete:

»(1) Die Gewerbeunternehmer sind verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebs gestattet.

(2) Insbesondere ist für genügendes Licht, ausreichenden Luftraum und Luftwechsel, Beseitigung des bei dem Betrieb entstehenden Staubes, der dabei entwickelten Dünste und Gase sowie der dabei entstehenden Abfälle Sorge zu tragen.«

<sup>3</sup> Überblick bei Däubler, Arbeitsrecht 2, 11. Aufl., Reimbek 1998, Rn 333 ff.

<sup>4</sup> BAG BB 1997, 1260.

<sup>5</sup> Dazu Bücken-Feldhoff-Kohte: Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt, Europäische Herausforderungen für das deutsche Arbeitsrecht, Neuwied u. a. 1994.

<sup>6</sup> Vom 12. Juni 1989, ABl. vom 29.6.1989, Nr. L 183/1, abgedruckt auch bei Däubler-Kittner-Lörcher, Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Aufl., Köln 1994, unter Nr. 441.

<sup>7</sup> S. das gemeinsame Positionspapier der Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie, des Bundesarbeitsgeberverbandes Chemie und der IG Chemie-Papier-Keramik zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und des erweiterten Präventionsauftrags des SGB VII, wiedergegeben bei Matik BetrR 1997, 77.

<sup>8</sup> S. oben Fn 6.

<sup>9</sup> BGBl 1996 I 1843.

<sup>10</sup> idF vom 4.12.1996, BGBl I, 1845.

<sup>11</sup> Übersicht bei Däubler, Arbeitsrecht 2, Rn 345.

<sup>12</sup> Vom 4.12.1996, BGBl I 1841.

<sup>13</sup> Vgl. Kittner-Pieper AiB 1997, 328.

<sup>14</sup> Kittner-Pieper AiB 1997, 328.