

30. Oktober 2014
IHK, Mönchengladbach

vanguard

Rechtliche und praktische Grundlagen des betrieblichen Arbeitsschutzes

Sebastian Juli

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

vanguard

Was ist Arbeitsschutz?

Was ist Arbeitsschutz?

Der Arbeitsschutz regelt den Schutz der Beschäftigten vor den mit der Arbeit verbundenen Gefahren für Gesundheit und Leben.

Leitgedanke des Arbeitsschutzes ist Prävention.

Programm

1. Grundzüge des Arbeitszeitrechts
1. Grundzüge des Arbeitssicherheitsrechts
 - Allgemeines z. B. § 618 BGB
 - Nichtraucherschutz
 - Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen
3. Rechte und Pflichten des Betriebsrats
4. Arbeitsschutzrecht und Compliance
 - Zivil- und strafrechtliche Verantwortlichkeit
 - Delegation von Pflichten
5. Praxisbeispiele

vangard

1.

Grundzüge des Arbeitszeitrechts

vangard

Drei große Ziele des Arbeitszeitrechts

Gesundheitsschutz der Beschäftigten, durch Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit und Festlegung der Mindestdauer für Pausen während der Arbeit und Ruhezeiten nach Arbeitsende.

Gleichzeitig Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten.

Das Arbeitszeitgesetz sorgt dafür, dass Sonn- und Feiertage als Tage der Arbeitsruhe durch ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot geschützt sind. Arbeiten sind an diesen Tagen nur ausnahmsweise zulässig.

6

Was heißt das überhaupt, Arbeitszeit?

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) definiert sie als die Zeit, die zwischen dem Beginn und dem Ende der Arbeit liegt - und zwar ohne die Ruhepausen.

Zur Arbeitszeit zählt aber nicht nur die Vollarbeit. Auch Zeiten mit geringer Inanspruchnahme am Arbeitsplatz, also Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst gelten in vollem Umfang als Arbeitszeit. Bei Rufbereitschaft zählt jedoch nur die Zeit, in der der/die Arbeitnehmer/in tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird, als Arbeitszeit.

7

Höchstdauer der werktäglichen Arbeitszeit,

§ 3 ArbZG

Grundsätzlich darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Hieraus ergibt sich ein Höchststrahmen von 48 Stunden (6 Werktagen x 8 Stunden)

Und: Nach Feierabend besteht grundsätzlich ein Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden.

Die Arbeitszeit kann jedoch flexibel und intelligent verteilt werden:

So kann ein Arbeitnehmer ohne weiteres bis zu zehn Stunden an sechs Werktagen arbeiten. Jedoch muss diese Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden hinaus innerhalb von 24 Wochen auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden.

8

Mach mal Pause, § 4 ArbZG

Nach 6 Stunden Arbeit muss eine Ruhepause eingelegt werden.

Die Dauer der Pausen bei täglicher Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden beträgt mindestens 30 Minuten. Bei täglicher Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten.

Die Aufteilung der Pausen in mehrere Zeitabschnitte ist möglich. Die Mindestdauer der Zeitabschnitte beträgt jedoch 15 Minuten.

Ruhezeiten nach Arbeitsende, § 5 ArbZG

Zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn (am nächsten Tag) muss eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden liegen.

In bestimmten Betrieben, z.B. Krankenhaus, kann die Ruhezeit um 1 Stunde verkürzt werden, wenn innerhalb eines Monats an einem anderen Tag ein entsprechender Ausgleich durch Verlängerung der Ruhezeit um eine Stunde geschaffen wird.

Besonderheit: Nachtarbeit, § 6 ArbZG

Nachtarbeit ist jede Arbeit die mehr als 2 Stunden in der Nachtzeit umfasst,
§ 2 Abs. 4 ArbZG.

Nachtzeit ist die Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr, § 2 Abs. 3 ArbZG.

Die werktägliche Höchstarbeitszeit des Nachtarbeitnehmers beträgt 8 Stunden. Auch hier ist eine Verlängerung auf 10 Stunden möglich, wenn in einem Ausgleichs Zeitraum von einem Kalendermonat oder 4 Wochen ein Durchschnitt von 8 Stunden werktätlich nicht überschritten wird.

Nachtarbeitnehmer haben einen Anspruch auf regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchung auf Kosten des Arbeitgebers.

Abweichende Regelungen, §§ 7 und 8 ArbZG

Durch oder aufgrund eines Tarifvertrags sowie in einer Betriebsvereinbarung kann in den in § 7 ArbZG genannten Fällen von den gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen abgewichen werden:

Bsp.:

Eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 10 Stunden werktätlich mit Zeitausgleich kann durch Tarifvertrag getroffen werden, wenn in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst anfällt.

Eine Verlängerung ohne Zeitausgleich kann getroffen werden, wenn ausdrücklich Regelungen zum Gesundheitsschutz getroffen werden und der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat.

Sonn- und Feiertagsarbeit, § 9ff ArbZG

Grundsätzlich besteht ein Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr.

Das ArbZG lässt jedoch Ausnahmen insbesondere im Bereich der Daseinsvorsorge (bspw. für Not- und Rettungsdienste oder Energieversorgungsbetriebe) und der Dienstleistungen (bspw. Gastronomie, Freizeitveranstaltungen wie Theateraufführungen oder Sportaktivitäten) zu.

Wird an Sonn- und Feiertagen gearbeitet, ist ein Ausgleich durch Ersatzruhetage zu gewähren, § 11 ArbZG.

1

2

Wenn alle Stricke reißen:

Außergewöhnliche Fälle und Notfälle, § 14 ArbZG

In außergewöhnlichen Fällen und in Notfällen erlaubt das ArbZG weitere Ausnahmen von den Arbeitszeit-Grundnormen.

Dies sind bspw. Fälle, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben drohen oder bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege oder Betreuung von Personen.

Allerdings besteht auch hier eine Ausgleichspflicht auf durchschnittlich 48 Stunden pro Woche innerhalb eines halben Jahres.

1

4

Pflichten des Arbeitgebers, § 16 ArbZG

Verpflichtung des Arbeitgebers,

einen Abdruck des ArbZG,

einen Abdruck der darauf beruhenden erlassenen Rechtsverordnungen,

einen Abdruck der von den Vorschriften des ArbZG abweichenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhändigen.

Verpflichtung zum Führen von Arbeitszeitrachweisen, sobald Arbeitnehmer über die werktägliche Arbeitszeit hinaus arbeiten. Diese Arbeitszeitrachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Verstöße gegen das ArbZG, §§ 22,23 ArbZG

Verstößt der Arbeitgeber gegen das ArbZG, so begeht er eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann.

In bestimmten, schwerwiegenden Fällen - bspw. bei einem vorsätzlichen Verstoß, der die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährdet - kann eine Geldstrafe oder sogar Freiheitsstrafe verhängt werden (Strafcharakter).

Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

*„Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie
Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage“*

Beispiele:

Ausgestaltung von Teilzeitarbeit,

Änderung des Arbeitszeitbeginns oder -ende,

Einführung, Ausgestaltung, Änderungen und Abschaffung von Gleitzeitregelungen
oder Arbeitszeitkonten,

Einführung, Ausgestaltung, Änderungen und Abschaffung von Schichtdienst,

Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Abschaffung von Regelungen über
Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst.

Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

„Vorübergehende Verkürzung und Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit“

Dies betrifft im Wesentlichen die Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von
Kurzarbeit und Überstunden.

vangard

2.

Grundzüge des Arbeitssicherheitsrechts

Allgemeines

vangard

Allgemeines zur Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit ist als Bestandteil des Arbeitsschutzes die Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit, also die Beherrschung und Minimierung von Gefahren für die Mitarbeiter.

2

Allgemeines zur Arbeitssicherheit

Als Ausfluss der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitern (§242 BGB) bestehen für ihn zahlreiche gesetzliche Pflichten, dies dem Schutz der Gesundheit und des Lebens der Arbeitnehmer dienen.

2

Allgemeines zur Arbeitssicherheit

Es wird unterschieden zwischen:

technischem Arbeitsschutz:

Schutzvorschriften, die technische Anforderungen an den Arbeitsplatz betreffen

sozialem Arbeitsschutz:

Schutzvorschriften für besondere Arbeitnehmergruppen (z. B. Schwerbehinderte, Schwangere, Jugendliche)

2

Allgemeines zur Arbeitssicherheit

Wichtige Regelungen für den technischen Arbeitsschutz enthalten beispielsweise:

§§ 617 - 619 BGB

das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) mit den dazu gehörigen Verordnungen (bspw. Arbeitsstättenverordnung, Baustellenverordnung, Betriebssicherheitsverordnung, Bildschirmarbeitschutzverordnung) das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG) mit den dazu gehörigen Verordnungen

Allgemeines zur Arbeitssicherheit

2

Allgemeines zur Arbeitssicherheit

Die Einhaltung der Normen wird durch die Gewerbeaufsichtsämter, und von den Berufsgenossenschaften als gesetzliche Unfallversicherungen überwacht, sog. duales Arbeitsschutzsystem.

2

Allgemeines zur Arbeitssicherheit

§ 618 Abs. 1 BGB als Ausprägung der allg. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

„Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“

2

6

Allgemeines zur Arbeitssicherheit

Pflicht des Arbeitgebers

zu einer sicheren Arbeitsplatzgestaltung. Hierzu zählt nicht nur der Arbeitsraum selbst, sondern der gesamte Raum, den der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Arbeitsleistung aufsucht (bspw. Treppen, Zugänge, Räume im Freien, Vorrichtungen, Maschinen, KFZ).

zu einer sicheren Arbeitsregelung. Insbesondere die Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften, Verwendung und Bereitstellung von Schutzkleidung, Vermeiden von Ansteckungsgefahren.

2

6

vangard

Allgemeines zur Arbeitssicherheit

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Pflicht hat der Arbeitnehmer folgende Rechte:

- Erfüllungsanspruch
- Leistungsverweigerungsrecht
- Schadensersatzanspruch

Aber

- bei Arbeitsunfällen greift ggf. der Haftungsausschluss des SGB VII (hierzu unter zivilr. Verantwortlichkeit)

2

vangard

Allgemeines zur Arbeitssicherheit

§ 618 BGB wird als allgemeine Vorschrift von Sonderregelungen zum Arbeitsschutz verdrängt...

2

Nichtraucherschutz

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Januar 1999

Bereits vor Erlass des Nichtraucherschutz-Paragraphen hat die Rechtsprechung auf Basis der allgemeinen Schutzvorschriften (§ 3 und § 5 ArbSchG, § 618 BGB) dem betrieblichen Nichtraucherschutz ein hoher Stellenwert zugesprochen.

Ein rauchendes Betriebsratsmitglied hatte gegen eine Betriebsvereinbarung mit sehr weit reichendem Rauchverbot geklagt. Das Rauchen war in allen Räumen des Betriebsgebäudes verboten. Nur in zwei überdachten Unterständen auf dem Betriebsgelände durfte geraucht werden.

Der klagende Raucher verlor in allen Instanzen: Das BAG bejahte die Regelungskompetenz der Betriebspartner (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), da Regelungsziel der Betriebsvereinbarung der Schutz nicht rauchender Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefährdungen und Belästigungen durch das Passivrauchen gewesen sei.

3

Nichtraucherschutz

Seit Oktober 2002 gilt der Nichtraucherschutz-Paragraph in der Arbeitsstättenverordnung:

§ 5 Nichtraucherschutz

„Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.

In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.“

3

Nichtraucherschutz

Fokussierung auf den Gesundheitsschutz der Nichtraucher!

der Gesetzgeber macht hierdurch deutlich, dass dem Gesundheitsinteresse der Nichtraucher gegenüber der Handlungsfreiheit der Raucher unbedingter Vorrang zu gewähren ist.

Klarstellung des Gesetzgebers, dass aus seiner Sicht die Gesundheitsgefährlichkeit des Passivrauchens feststeht!

Der nichtrauchende Arbeitnehmer besitzt nun grundsätzlich einen Anspruch auf Schutz, weil Passivrauchen stets konkret gesundheitsgefährdend ist. Dieser Grundsatzentscheidung des Gesetzgebers haben Arbeitgeber und Betriebsparteien - im Streitfall auch die Gerichte - Rechnung zu tragen.

2.

Grundzüge des Arbeitssicherheitsrechts

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und
Sondergesetzen

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Die Arbeitssicherheit ist Aufgabe des Arbeitgebers/Unternehmens...

§ 3 Abs. 1 ArbSchG:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes ...zu treffen...“

§ 2 Abs. 1 BGV A1:

„Der Unternehmer hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen. (...“

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

...aber auch der Beschäftigten, § 15 ArbSchG und § 15 ff BGV A1.

Sie sind nach ihren Möglichkeiten, gemäß der Unterweisung sowie den Weisungen des Arbeitgebers verpflichtet, für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

§ 13 Abs. 1 ArbSchG

Neben den Arbeitgeber sind verantwortlich für die Erfüllung der (...) Pflichten

sein gesetzlicher Vertreter

das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person

der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft

Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebs beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse

sonstige (...) beauftragte Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse

3

9

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Außerdem gibt es noch eine Reihe weiterer Personen, die für die Arbeitssicherheit sorgen, wie bspw.

Fachkraft für Arbeitssicherheit (§ 6 ASiG)

Betriebsarzt (§ 3 ASiG)

Sicherheitsbeauftragter (§ 22 SGB VII, § 20 BGV A1)

Betriebsrat (§ 80 ff BetrVG)

Fremdfirmenkoordinator (§ 8 Abs. 1 ArbSchG, § 6 GBV A1)

Diese Personen haben aber keine Weisungsbefugnis. Sie werden je nach Tätigkeitsfeld beratend, unterstützend, überwachend, kontrollierend, aufklärend oder berichtend tätig.

3

9

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Mögliche Gefahrenquellen bei der Arbeit

Arbeitsstätte Verkehrswege, Beleuchtung, all. Sicherheit

Arbeitsplatz Mobiliar

Arbeitsumgebung physikalische, chemische und biologische Einwirkungen wie
Lärm, Klima, Gefahrenstoffe Arbeitsmittel Maschinen, Geräte (bspw. Bildschirm)

Arbeitszeit bspw. Nachtarbeit, Alleinarbeit

Zusammenwirken von Technik, Organisation und Menschen

Unzureichende Qualifikation und Unterweisung über Gefahren.

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Gefährdungsbeurteilung

(bspw. § 5 ArbSchG, § 3 BGV A1, § 3 BetriebSchV, § 7 GefStoffV, § 3 ArbStättV)

Die Ermittlung, Bewertung und Beurteilung von Ursachen und Bedingungen die zu
Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren führen können.

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Durchsetzung der Arbeitssicherheit und Schritte der Gefährdungsbeurteilung

- Vorbereiten: Bereich, Tätigkeit oder Gegenstand der Beurteilung eingrenzen
- Ermitteln: Analyse/Ermittlung der Gefährdungen
- Beurteilen: Bewertung der Gefährdungen (Risikoeinschätzung und Risikobewertung)
- Festlegen: Ziele zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit festlegen
Lösungen entwickeln, Maßnahmen auswählen
- Durchführen: Maßnahmen durchsetzen und umsetzen
Mitarbeiter informieren und unterweisen
- Überprüfen: Wirksamkeit der Maßnahmen prüfen
- Aktualisieren: Bei Bedarf erneute Analyse und Unterweisung
- Dokumentieren: Fortlaufende Dokumentation aller Ergebnisse und Maßnahmen

4

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Vorbereiten

- Überblick über die Betriebsorganisation verschaffen
- Erfassung aller Arbeitsbereiche
- Berücksichtigung besonderer Personengruppen wie Schwangere, Schwerbehinderte
und Jugendliche
- Prüfung welche Vorschriften einschlägig sind

4

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Ermitteln von möglichen Gefährdungen

Tätigkeitsbezogene Analyse (für jeden Tätigkeitsbereich prüfen)

Sichtung Arbeits-, Betriebsanweisungen

Begehung des Betriebs

Gespräche mit Mitarbeitern

Berichte der Arbeitssicherheit und der Arbeitsmedizin

Unfallmeldungen

Einsicht in das Verbandsbuch

Für Jugendliche und Schwangere muss eine personenbezogene Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden.

4

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Gefährdungen beurteilen

Feststellung, ob Handlungsbedarf für Arbeitsschutzmaßnahmen besteht

durch

Einschätzung, ob ein erkanntes Risiko vernachlässigbar, noch akzeptabel oder inakzeptabel ist.

Ist-Zustand feststellen und Schutzzeile festlegen.

Viele Schutzziele (Soll-Zustand) ergeben sich bereits aus dem Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften oder technischen Regeln. Bspw. Grenzwerte für Lärmbelastung, Vorgaben für Beleuchtung oder Temperatur.

4

vanguard

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Festlegen
der sich aus der Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen ergebenden und erforderlichen Schutzmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip:

Das Diagramm zeigt das TOP-Prinzip in drei überlappenden Kreisen:

- Technik:**
 - Maschinen, EDV-Anlagen
 - Arbeitsstätte, Arbeitsplatz
 - Fertigungsverfahren,
 - Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel
- Organisation:**
 - Arbeitsorganisation
 - Arbeitsabläufe
 - Arbeitsaufgaben
 - Arbeitszeit, Pausen
 - Schichtsystem
- Personal:**
 - Qualifikation
 - Motivation
 - Verhaltensregeln
 - Unterweisung
 - Führungsverhalten
 - Betriebsklima

Ziel ist ein Einklang zwischen technischen, organisatorischen und personellen Schutzmaßnahmen!

4
6

vanguard

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Durchführen der Maßnahmen

Wer macht was bis wann?

Unterweisung der Mitarbeiter (bspw. § 12 ArbSchG, § 9 BetrSichV) hinsichtlich der bestehenden Gefährdungen und der getroffenen und einzuhaltenden Arbeitsschutzmaßnahmen. Zu Beweis Zwecken empfiehlt sich die schriftliche Dokumentation der Unterweisung und ihres Inhalts. Gängig ist die Nutzung von Betriebsanweisungen.

4
6

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Wirksamkeitsprüfung

Kontrolle, ob die Maßnahmen durch die beauftragten Personen termingerecht ausgeführt wurden.

Prüfung, ob die Gefährdungen auch wirklich beseitigt sind und ob durch die Maßnahmen eventuell neue, zusätzliche Gefährdungen entstanden sind.

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung Anhaltspunkte sind:

eine Häufung von Arbeitsunfällen und Beinaheunfällen

ein erhöhter Krankenstand

neue therapeutische Verfahren

die Verwendung neuer Arbeitsstoffe, neuer Desinfektionsmittel

die Umgestaltung von Arbeitsbereichen

eine Änderung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsablaufs

neue und geänderte Gesetze und Verordnungen

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Warum dokumentieren?

Wertvolle Basis für Sicherheit in der Organisation.

Erleichtert dem Arbeitgeber und dem Team Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Termine für die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen festzuhalten.

Dient der Einarbeitung neuer Mitarbeiter.

Ab 10 Mitarbeitern gem. § 6 ArbSchG Dokumentationspflicht (Sondergesetze wie BioStoffV oder GefStoffV sehen eine Dokumentationspflicht schon bei einem Mitarbeiter vor)

4

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Was dokumentieren?

Die Dokumentation sollte das Ergebnis Ihrer Gefährdungsbeurteilung abbilden

Welchen Gefährdungen sind die Mitarbeiter ausgesetzt?

Wie groß ist das Ausmaß der Gefährdungen?

Ist das Risiko vernachlässigbar, kurzfristig akzeptabel oder nicht akzeptabel?

Wie dringlich ist die Beseitigung der Gefährdungen? Sofort, kurz-, mittel, langfristig? Welches Schutzziel soll erreicht werden?

Welche Maßnahmen sind durchzuführen?

Wer ist für die Durchführung verantwortlich?

5

Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz und Sondergesetzen

Bis wann sind die Maßnahmen zu realisieren?

Wie wirksam sind die durchgeführten Maßnahmen?

Was muss zusätzlich veranlasst werden?

Form der Dokumentation

Schriftform

5

3.

Rechte und Pflichten des Betriebsrats

Rechte und Pflichten des Betriebsrats

Einige Beteiligungsrechte und -pflichten des Betriebsrates in Fragen des Arbeitsschutzes

Überwachungsrecht, § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Antragsrecht, § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Förderungspflicht, § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG

Unterrichtungsrecht, § 80 Abs. 2 BetrVG, § 90 BetrVG

Recht auf Hinzuziehung eines Sachverständigen, § 80 Abs. 3 BetrVG

Förderung des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes, § 89 BetrVG

Beteiligungsrecht und -pflicht bei allen meldepflichtigen Arbeitsunfällen,
§ 193 Abs. 5 SGB VII.

5

2

Rechte und Pflichten des Betriebsrats

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 BetrVG

Mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten im Betrieb.

Hierzu zählt bspw. auch die Frage, ob während der Arbeitszeit im Betrieb geraucht werden darf.

Mitbestimmung bei Regelungen über den Gesundheitsschutz.

Erforderlich ist eine ausfüllungsbedürftige gesetzliche Vorschrift.

Bspw: Mitbestimmung

bei der Gefährdungsbeurteilung, sofern nur als Rahmenvorschrift ausgestaltet (§ 5 ArbSchG, § 3 Bildschirmarbv, § 3 BGV A1).

bei der Ausgestaltung der Dokumentation, § 6 ArbSchG

bei der Unterweisung der Mitarbeiter, § 12 ArbSchG

5

4

vangard

4.

Arbeitsschutzrecht und Compliance

Zivil- und strafrechtliche Verantwortlichkeit

vangard

Zivil- und strafrechtliche Verantwortlichkeit

Geschieht ein Unfall im Betrieb bei dem ein Mitarbeiter zu Schaden kommt und/oder Betriebsmittel beschädigt werden stellen sich zwei Fragen:

Wer haftet für den entstandenen Schaden? (Zivilrecht)

Wer trägt die Verantwortung für den Unfall? (Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht)

5
6

Zivil- und strafrechtliche Verantwortlichkeit

zivilrechtliche Verantwortlichkeit

allg. Schadensersatzprinzip:

Jeder, der einen anderen schuldhaft (vorsätzlich oder fahrlässig) schädigt, hat die finanziellen Folgen tragen. Dies bedeutet insbesondere finanziellen Ersatz für Körperschäden, Vermögensschäden und Sachschäden. Umfasst sind vor allem Behandlungskosten, Einkommenseinbußen und andere unmittelbar mit dem Körperschaden verbundene Vermögensnachteile sowie - als Genugtuung für die Körperschädigung - Schmerzensgeld.

5

8

Zivil- und strafrechtliche Verantwortlichkeit

zivilrechtliche Verantwortlichkeit

Haftungsprivileg nach §§ 104,105 SGB VII:

Sonderregeln des Unfallversicherungsrechts schränken das allg. Schadensersatzprinzip bei Arbeitsunfällen wesentlich ein.

Die gesetzliche Unfallversicherung tritt für die Beseitigung und Entschädigung der unfallbedingten Körperschäden (nicht Sachschäden) und deren Folgen ein.

Verletzte oder seine Hinterbliebenen haben keine Schadensersatzansprüche gegen den Unternehmer oder den im selben Betrieb beschäftigten Unfallverursacher.

Das Haftungsprivileg gilt auch, wenn Beschäftigte verschiedener Unternehmen vorübergehend betriebliche Tätigkeiten in einer Betriebsstätte verrichten.

Es gilt nicht, wenn die Schädigung vorsätzlich erfolgte.

5

8

Zivil- und strafrechtliche Verantwortlichkeit

strafrechtliche Verantwortlichkeit

Erforderlich für die strafrechtliche Verfolgung ist ein schuldhaftes Handeln oder Unterlassen, das zum Arbeitsunfall geführt hat. Also auch das „Nicht-Tun“ (Unterlassen einer gebotenen Handlung) kann zu einer strafrechtlichen Verfolgung führen, wenn eine Rechtsverpflichtung zur Unfallverhütung, also zum Tätigwerden, besteht - hier insbesondere Unternehmerverpflichtungen im ArbSchG und den Sondergesetzen.

Schuldhaft ist auch fahrlässiges Handeln oder Unterlassen, das außer Acht lassen, der erforderlichen Sorgfalt, zu der der Arbeitgeber nach seinen persönlichen Kenntnissen und Fähigkeiten im Stande gewesen wäre.

von praktischer Bedeutung sind im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen die Tatbestände der Körperverletzung und Tötung.

5

8

Zivil- und strafrechtliche Verantwortlichkeit

Ordnungswidrigkeitenrecht

Das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) hat die Aufgabe, die Einhaltung von Gemeinschaftsregeln sicherzustellen bzw. Verstöße dagegen zu ahnden.

Im Gegensatz zum Strafrecht kann bereits die Nichtbeachtung einer Vorschrift geahndet werden, wenn dies in einer Vorschrift vorher so bestimmt worden ist. Zu einem Unfall oder einer Verletzung muss es nicht gekommen sein.

Ordnungswidrigkeiten werden mit Geldbußen geahndet.

Bspw: § 25 ArbSchG, § 20 ASiG, § 32 BGV A1

6

8

vanguard

4.

Arbeitsschutzrecht und Compliance

Delegation von Pflichten

vanguard

Delegation von Pflichten

Um eine klare Zuständigkeiten - und damit auch Verantwortung - für die Erfüllung der bestehenden Pflichten zu schaffen, können grundsätzlich alle Pflichten vom Arbeitgeber/Unternehmer auf Führungskräfte oder andere Beauftragte übertragen werden.

§ 13 Abs. 2 ArbSchG:

„Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegenden Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.“

Eine entsprechende Regelung enthält § 13 BGV A1 bezogen auf das BG-Regelwerk.

6

Delegation von Pflichten

Warum Pflichten übertragen?

Das Arbeitsschutzrecht fußt stets auf einer Verantwortung des Arbeitgebers

Seine Haftbarkeit reicht sehr weit und ist Arbeitgebern oft gar nicht bewusst.

Bei einem Arbeitsunfall infolge eines Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers spielt oft die Frage, ob dem Arbeitgeber möglicherweise ein Organisationsverschulden - bspw. eine unterlassene Unterweisung oder Aufsicht - vorzuwerfen ist, eine unerwartet große Rolle.

Da der Arbeitgeber aber seine Augen nicht überall im Betrieb haben kann, um seine vielfältigen Pflichten Aufsichts- und Informationspflichten wahrzunehmen, sollte er diese delegieren.

Denn faktisch können nur die auf der jeweiligen Ebene eingesetzten Führungskräfte Handlungsbedarf erkennen.

6

3

Delegation von Pflichten

Verantwortung von Führungskräften

Ab dem Zeitpunkt der Übernahme ihrer Führungsaufgabe haben Führungskräfte zwar grundsätzlich automatisch Pflichten im

Arbeitsschutz, § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG, § 13 BGV A1

Die Abgrenzung der Zuständigkeiten und damit die Haftbarkeit ist ohne ausdrückliche Festlegung jedoch sehr schwierig.

Ein Betroffener wird, wenn er nicht aufgeklärt wurde, daher im Zweifel geltend machen, dass er keine Pflichten wahrnehmen konnte, die für ihn nicht erkennbar waren.

Damit bleibt es beim Organisationsverschulden des Arbeitgebers.

Er muss also die Pflichtenübertragung sorgfältig und nachvollziehbar für alle Beteiligten und die Aufsichtsbehörde vornehmen.

6

4

Delegation von Pflichten

Sonstige Beauftragte

Der Arbeitgeber kann außer auf Führungskräfte auch auf sonstige zuverlässige und fachkundige Personen Pflichten übertragen, § 13 Abs. 1 Nr. 5 ArbSchG, § 13 BGV A1.

Wichtig: Eine Übertragung ist immer nur im Rahmen der übertragenen Aufgaben und Befugnisse möglich. Nur soweit der Arbeitnehmer auch Kompetenzen hat, kann er die auf ihn delegierten Pflichten ordnungsgemäß wahrnehmen.

Zwingende Kongruenz von Aufgabe und Entscheidungsbefugnis

Die Pflichtenübertragung betrifft nicht die im Arbeitsschutz benannten Funktionsträger wie bspw. die Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte oder Sicherheitsbeauftragte. Denn diese erfüllen in der Regel Beratungs- und Unterstützungsaufgaben und haben keine Weisungsbefugnis.

Delegation von Pflichten

Wie werden Pflichten übertragen?

§ 13 Abs. 2 ArbSchG und § 13 BGV A1 fordern ausdrücklich die Schriftform

Konkret, um Klarheit und Sicherheit zu schaffen. (Eventuelle Unklarheiten gehen immer zu Lasten des Arbeitgebers)

Bei Arbeitsverträgen und sonstigen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Führungskräften sollte darauf geachtet werden, dass die Wahrnehmung von Aufgaben zur Erfüllung des Arbeitsschutzes ausdrücklich zu den Leistungen der Führungskraft gehört.

vangard

5.

Praxisbeispiele

vangard

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit.**



Sebastian Juli

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

s.juli@vangard.de

vangard

Hamburg

Neuer Wall 43
20354 Hamburg
T+49 40.55 434 56.0
F+49 40.55 434 56.39
ham@vangard.de

Düsseldorf

Benrather Straße 12
40213 Düsseldorf
T+49 211.13 06 56.0
F+49 211.13 06 56.56
dus@vangard.de

München

Nymphenburger Straße 4
80335 München
T+49 89.41 611 63.0
F+49 89.41 611 63.63
muc@vangard.de

Berlin

Charlottenstraße 13
10969 Berlin
T+49 30.259 25 89.0
F+49 30.259 25 89.10
ber@vangard.de

www.vangard.de