

Who ist who im Arbeitsschutz?

Die Bedeutung von Rechtsnormen, Pflichten und Verantwortung im Arbeitsschutz

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Jörn Hülsemann, Hameln

- Deutschland hat einen Dualismus zweier von einander unabhängiger Arbeitsschutzsysteme.
- Der Bund erlässt das staatliche Arbeitsschutzrecht (z.B. ArbZG), welches von den Arbeitsschutzbehörden (Gewerbeaufsicht) vollzogen wird.
- Die Unfallversicherungsträger stellen durch autonomes Recht Anforderungen an den Schutz von Leben und Gesundheit ihrer Versicherten. Hierzu erlassen sie Unfallverhütungsvorschriften, die sie selbst überwachen.

- Wichtigste Aufgabe: Prävention. Sie ist allen anderen Aufgaben vorangestellt (§ 1 Nr. 1 SGB VII).
- Die Berufsgenossenschaften haben Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren mit allen geeigneten Mitteln zu verhüten.
- Die Verknüpfung von Prävention, Rehabilitation und Entschädigung in einer Hand soll dabei für einen maximalen Schutz sorgen.
- Für den Vollzug sorgen die BG-eigenen technischen Aufsichtspersonen.

- Das Gewerbeaufsichtsamt (Amt für Arbeitsschutz) ist für die Einhaltung der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften verantwortlich.
- Diese Schutzvorschriften können dabei vom Unionsgesetzgeber (der EU), dem Bund oder dem Land stammen.
- Das GAA kann dabei verwaltungsrechtlich gegen Arbeitgeber vorgehen und auch Bußgelder verhängen.

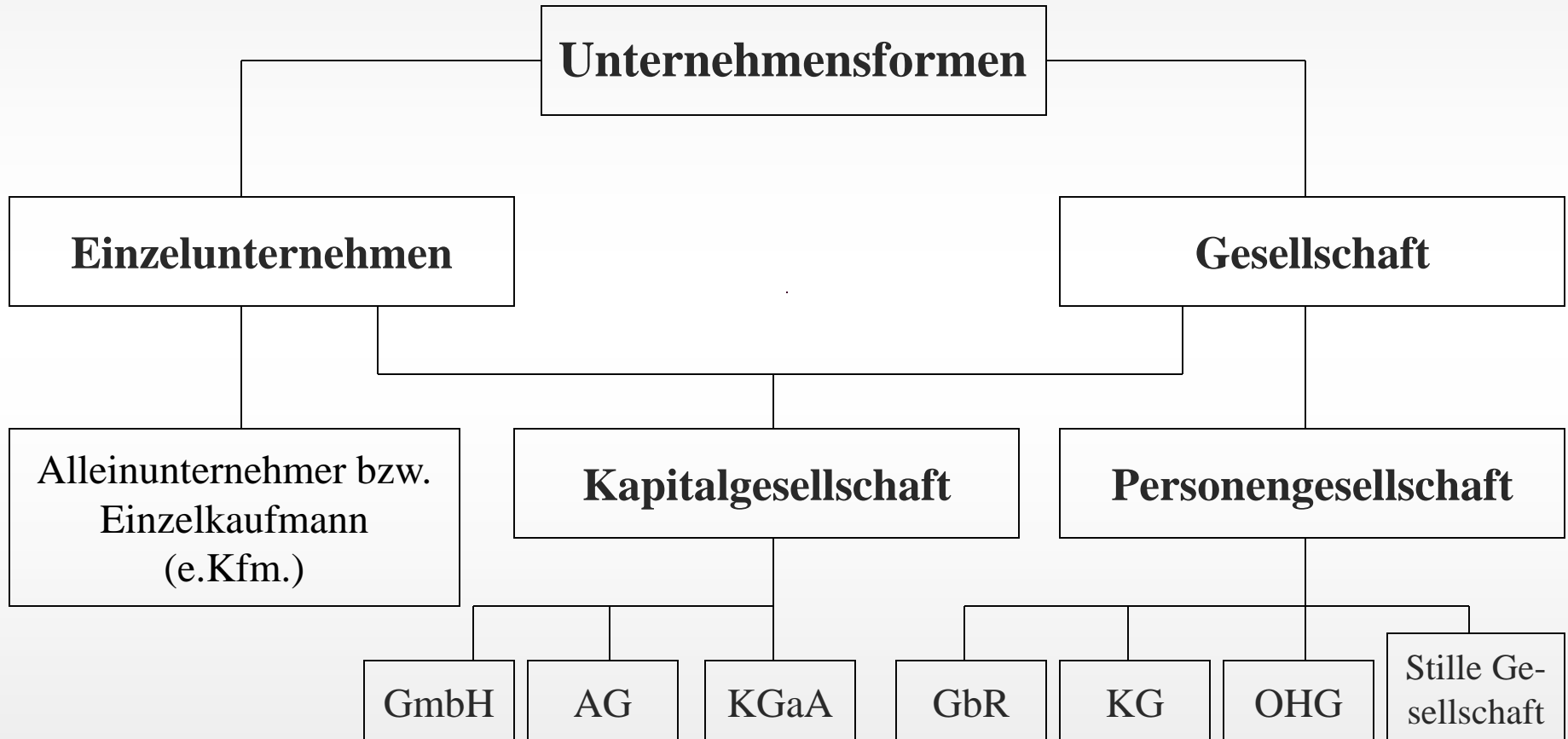
- Verantwortung meint die Pflicht, für eigene Handlungen – oder deren Unterlassen – einzustehen, mithin deren Konsequenzen rechtlich auch zu tragen.
- Verantwortlich ist **immer** der Arbeitgeber.
- Er kann seine Verantwortung nach § 13 ArbSchG an Beauftragte schriftlich delegieren.

- „Adieu“, sagte der Fuchs. „Hier mein Geheimnis. Es ist ganz einfach: man sieht nur mit dem Herzen gut. Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar.“ „Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar“, wiederholte der kleine Prinz, um es sich zu merken. [...]

„Die Menschen haben diese Wahrheit vergessen“, sagte der Fuchs. „Aber du darfst sie nicht vergessen. **Du bist zeitlebens für das verantwortlich, was du dir vertraut gemacht hast.**“



„Erscheinungsformen“ des Unternehmers



Verantwortliche Personen (1)

- Verantwortlich für die Pflichten sind nach § 13 ArbSchG neben dem Arbeitgeber
 - sein gesetzlicher **Vertreter**,
 - das vertretungsberechtigte **Organ** einer juristischen Person,
 - der vertretungsberechtigte **Gesellschafter** einer Personengesellschaft,
 - Personen, die mit der **Leitung** eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
 - sonstige vom Arbeitgeber gesondert oder nach einer (...) Rechtsverordnung oder (...) Unfallverhütungsvorschrift **verpflichtete Personen** im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse

Verantwortliche Personen (2)

- Das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person sind z.B.
 - Der Vorstand des Vereins
 - Der Geschäftsführer der GmbH
 - Der Vorstand der Aktiengesellschaft
 - Der Bürgermeister einer Gemeinde
- Der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personengesellschaft sind z.B.
 - Der Komplementär der KG
 - Die geschäftsführenden Gesellschafter der oHG bzw. GbR

Verantwortliche Personen (3)

- Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse.
 - Gemeint sind hiermit die Betriebsleiter, also diejenigen, denen die Geschäftsführung des Betriebes nach innen und außen verantwortlich übertragen ist und der entsprechend berechtigt ist, anstelle des Betriebsinhabers zu handeln.

Verantwortliche Personen (4)

- Sonstige vom Arbeitgeber gesondert oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift verpflichtete Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.
 - Das Mutterschutzgesetz und die Baustellenverordnung sehen entsprechende Delegationsmöglichkeiten vor.
 - Ansonsten sind den Betriebsleitern nachgeordnete Führungskräfte der mittleren Ebene gemeint.

Übertragung der Verantwortung (1)

- Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben (...) in eigener Verantwortung wahrzunehmen, § 13 II ArbSchG.
- Der Beauftragte muss die erforderliche Eignung i.S. von Zuverlässigkeit und die nötige Qualifikation i.S. von Fachkunde besitzen.
- Die Beauftragung für einzelne Aufgaben bedarf der Schriftform. Dies dient der Überprüfbarkeit.

- Der Umfang der Aufgaben und die Kompetenzen des Beauftragten sollten detailliert geregelt sein.
 - Für welche Arbeitsbereiche soll die Übertragung gelten?
 - Welche Vertretungsregelungen gelten?
 - Welche Weisungsbefugnisse werden zugestanden?
- Die Übertragung muss individualarbeitsrechtlich zulässig sein. Ggf. ist der bestehende Arbeitsvertrag zu ändern bzw. fortzuschreiben.
- Es empfiehlt sich, ggf. eine Berufshaftpflichtversicherung abzuschließen.

Und jetzt?

- Der Unternehmer lehnt sich gedanklich zurück und entspannt sich.
 - Schließlich ist ja nun jemand anderes verantwortlich!
-
- Kann der Unternehmer sich beruhigt zurücklehnen?
 - Ist er wirklich „raus aus der Nummer?“

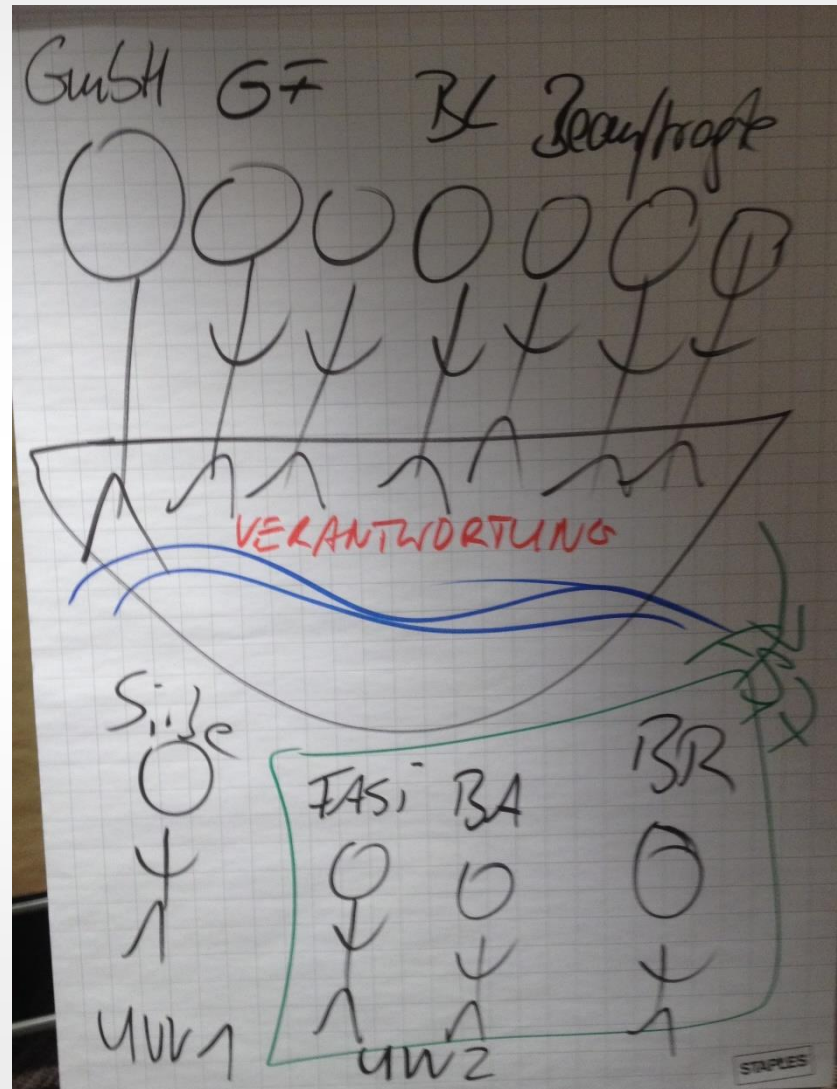
Die Pflichten nach Übertragung

- Die Verantwortung des Arbeitgebers wandelt sich von einer Ausführungspflicht in eine Aufsichtspflicht.
- Diese Aufsichtspflicht umfasst
 - eine Auswahlpflicht
 - eine Unterweisungspflicht
 - eine Überwachungspflicht
 - eine Durchsetzungspflicht und
 - eine Ausrüstungspflicht

Folgen für den Beauftragten

- Der Beauftragte hat jetzt die Ausführungspflicht.
- Er nimmt im Rahmen der Beauftragung die Rechtsstellung des Unternehmers im Betrieb mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten ein.
- Über die Folgen der Übertragung kann man sich durch die BG-Information 211-001 (bisher: 508) weiter informieren.

Das Boot „Verantwortung“



Beauftragte???



Was ist die Aufgabe?

➤ § 22 SGB VII

(2) Die Sicherheitsbeauftragten haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu **unterstützen**, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten **aufmerksam zu machen**.

Wenn Sie es nachlesen wollen...

➤ www.dguv.de



DGUV
Deutscher Gesetzlicher
Unfallversicherung
Spitzenverband

211-042

DGUV Information 211-042

Sicherheitsbeauftragte

März 2017

Unterschiedliche Erwartungen

Bestellung und
Beschäftigung
entsprechend ASiG und
DGUV V2

Erstellung der
Gefährdungsbeurteilung

FASI

In Ruhe gelassen werden

Unterstützung beim
Arbeitsschutz und bei
der Unfallverhütung

Die FaSi ist vor allem Berater!

➤ § 6 ASiG – Aufgaben der FaSi

- Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber [...] zu unterstützen. Sie haben insbesondere [...]

1. den Arbeitgeber [...] zu **beraten**, insbesondere bei [...]

Aber: die FaSi ist auch Prüfer!

➤ § 6 ASiG – Aufgaben der FaSi

- Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber [...] zu unterstützen. Sie haben insbesondere [...]

2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel [...] zu **überprüfen**,

➤ § 6 ASiG – Aufgaben der FaSi

- Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber [...] zu unterstützen. Sie haben insbesondere [...]

3. die **Durchführung des Arbeitsschutzes** und der Unfallverhütung zu **beobachten** und im Zusammenhang damit [...]

Und: die FaSi ist auch „Hinwirker“!

➤ § 6 ASiG – Aufgaben der FaSi

- Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber [...] zu unterstützen. Sie haben insbesondere [...]
- a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung **hinzuwirken**, [...]

Unterschiedliche Erwartungen

Bestellung und
Beschäftigung
entsprechend ASiG und
DGUV V2

Zielführende
Erkenntnisse über
Arbeitnehmer

Betriebsarzt

Kostenlose Behandlung
in der Arbeitszeit

Unterstützung beim
Arbeitsschutz und bei
der Unfallverhütung

➤ § 3 Arbeitssicherheitsgesetz.

(1) Die **Betriebsärzte** haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu **unterstützen**.

Sie haben insbesondere

1. **den Arbeitgeber** und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen **zu beraten**, insbesondere bei [...]

➤ § 3 Arbeitssicherheitsgesetz.

(1) Die **Betriebsärzte** haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu *unterstützen*.
Sie haben insbesondere [...]

2. die **Arbeitnehmer zu untersuchen**,
arbeitsmedizinisch zu beurteilen **und zu beraten**
sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und
auszuwerten, [...]

➤ § 3 Arbeitssicherheitsgesetz.

(1) Die **Betriebsärzte** haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu *unterstützen*.

Sie haben insbesondere [...]

3. die **Durchführung** des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu **beobachten** [...]

➤ § 3 Arbeitssicherheitsgesetz.

(1) Die **Betriebsärzte** haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu *unterstützen*.
Sie haben insbesondere [...]

4. darauf **hinzuwirken**, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten

Hinwirken - wie geht das?



Die Verantwortlichen werden auf ihre Pflichten hingewiesen.



Die eigene Rolle – keine Ausführungspflicht – wird betont.

die Aufforderung

Die Verantwortlichen werden aufgefordert, die Umsetzung der Aufgaben nachzuweisen.



Die Verantwortlichen werden informiert, dass FaSi/BA Dritte informieren wird.



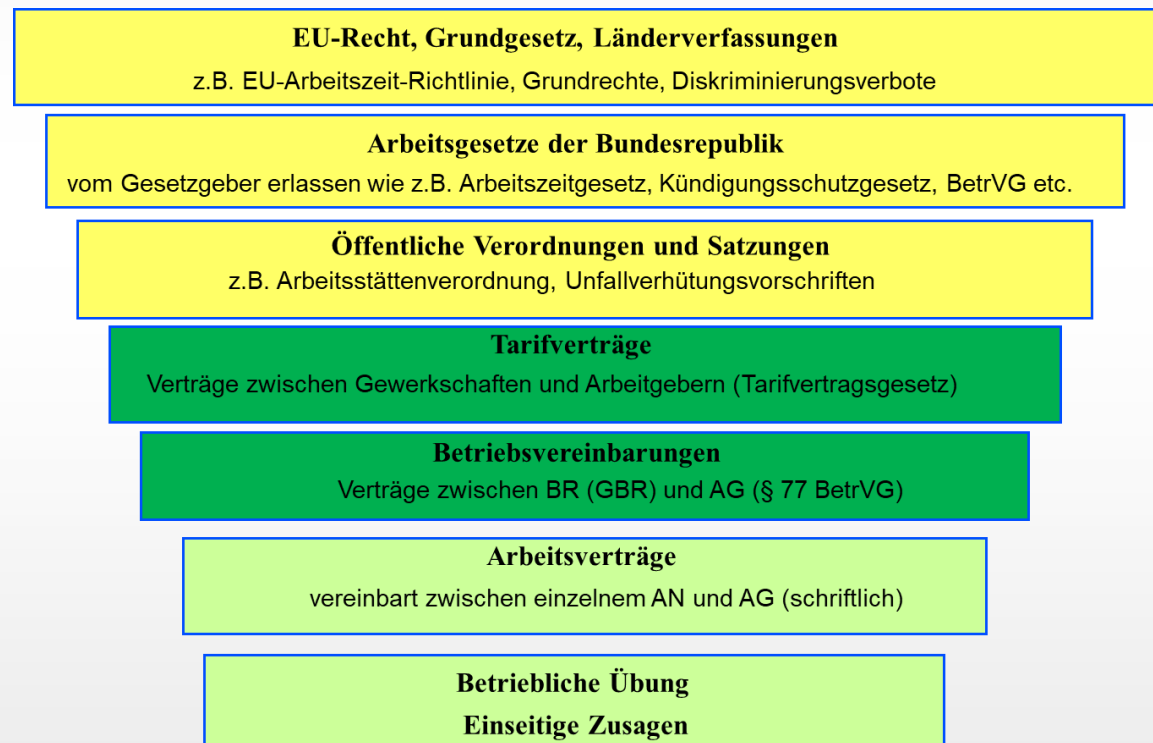
FaSi/BA informiert Dritte (BR, GAA, BG).



FaSi/BA darf das. Er muss es sogar.

- Er hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer bestehenden Regelungen eingehalten werden, § 80 I Nr. 1 BetrVG.

- Er ist für die Einhaltung aber nicht verantwortlich.



Und wenn ich nicht weiter weiß...

- ...bilde ich ´nen Arbeitskreis.
- Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) nach § 11 ASiG bringt die Akteure zusammen.



Verantwortlich ist er
nicht, da er keine eigene
Rechtspersönlichkeit hat.

Es bleibt beim Arbeitgeber...

- Der Arbeitgeber kann seine Verantwortung für die Sicherheit seiner Beschäftigten nicht mit haftungsbefreiender Wirkung auf die Fachkraft für Arbeitssicherheit übertragen.
 - OLG Nürnberg, Urteil vom 17.06.2014, Az. 4 U 1706/12

Der Stufenaufbau des Arbeitsrechts

EU-Recht, Grundgesetz, Länderverfassungen

z.B. EU-Arbeitszeit-Richtlinie, Grundrechte, Diskriminierungsverbote

Arbeitsgesetze der Bundesrepublik

vom Gesetzgeber erlassen wie z.B. Arbeitszeitgesetz, Kündigungsschutzgesetz, BetrVG etc.

Öffentliche Verordnungen und Satzungen

z.B. Arbeitsstättenverordnung, Unfallverhütungsvorschriften

Tarifverträge

Verträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern (Tarifvertragsgesetz)


Betriebsvereinbarungen

Verträge zwischen BR (GBR) und AG (§ 77 BetrVG)


Arbeitsverträge

vereinbart zwischen individuellem AN und AG (schriftlich)

Betriebliche Übung
Einseitige Zusagen



Grundsatz 1:
Höher rangige
Normen dürfen
nicht verletzt
werden



Grundsatz 2:
Die jeweilig
günstigere Regelung
hat Vorrang vor
anderen Normen

- Normen sind einzelne allgemeine rechtliche Sollensanforderungen bzw. der einzelne Rechtssätze.
 - Eine Rechtsnorm gibt vor, wie etwas sein soll.
- Rechtsnormen bestehen regelmäßig aus einem Tatbestand und einer Rechtsfolge.
 - Mit anderen Worten: „Wenn... dann“.
- Rechtsnormen sind bindend.
 - Die fehlende Beachtung kann zu Haftung führen.

Welche Normen gibt es?

➤ Gesetze

- Werden vom Bundestag unter Beteiligung des Bundesrates erlassen.
- Beispiel: Mindestlohngesetz, Arbeitssicherheitsgesetz

➤ Rechtsverordnungen

- Werden von der Bundesregierung oder einem Bundesminister unter Beteiligung des Bundesrates erlassen.
- Beispiel: Arbeitsstättenverordnung, Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

➤ Unfallverhütungsvorschriften

- Werden von den Unfallversicherungsträgern erlassen.
- Beispiel: DGUV V1, DGUV V2



Arbeitsschutz bei Abbrucharbeiten



Selektiver Abbruch und verwendungsorientierter Rückbau

Checklisten zum präventiven Arbeitsschutz für die am Abbruch Beteiligten

DVD-Navigation - Programme von der DVD starten oder installieren

Kompendium Arbeitsschutz 01/2018



	Programm direkt von CD starten	Programm auf Ihren PC installieren	Status/ Information
StartCenter Programmstart über Desktop-Icon			Vorversionen funk- tionieren nicht mehr
Vorschriften und Regelwerke Umfassende Sammlung			
Symbolbibliothek Professional Arbeitsschutz, Brandschutz, GHS, StVO			
BG-BAU-Wegweiser Gefährdungsbeurteilung, SiGePlan, etc.			
Aus Unfällen lernen Unfallbeispiele für Unterweisungen			ist bereits installiert [Programm starten]
Kanalbau E-Learning-Modul			
Gerüstbau E-Learning-Modul			

Software: Jedermann-Verlag GmbH



BG BAU Info-CD 2016



- Was ist neu?
- Informationen für die Gesetzgeber
- Die BG BAU
- Praxiswissen
- Wissens- und Schulung
- Tafelberg der Unfallverhütung
- Werkzeuge und Geräte
- Beurteilung von Risiken
- Planung und Organisation
- Werkzeuge und Geräte
- Arbeitsmittel und -verfahren
- Beurteilung von Risiken



BG BAU Info-CD 2016
Informaterial Arbeitssicherheit und
Gesundheitsschutz

Starten

Installieren

Abbrechen



HERZLICH WILLKOMMEN AUF DEN INTERNETSEITEN DES
ABBRUCHVERBANDES NORD E.V.

Nachtrag:

Die ärztliche Schweigepflicht bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Jörn Hülsemann, Hameln

- Die Schweigepflicht umfasst das Verbot der Preisgabe einer Information darüber, „ob“ und „wie“ ein Patient eine Behandlung oder Beratung durch den Arzt erhält und welche Diagnosen festgestellt sind.
- Sie gilt grundsätzlich auch über den Tod hinaus.
- Sie gilt auch gegenüber Eltern Minderjähriger
 - wenn der Minderjährige sich erkennbar selbst in Behandlung begeben hat, einsichtsfähig ist und erkennbar ist, dass die Verschwiegenheitspflicht gewahrt werden soll.
- Sie gilt grundsätzlich auch unter Ärzten
 - sofern diese nicht gleichzeitig oder nacheinander behandeln und ein Einverständnis anzunehmen ist.

- Die Bestellung des Betriebsarztes erfolgt aufgrund der Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes.
- Diese Vorgaben werden insbesondere hinsichtlich der Einsatzzeiten durch die Bestimmungen der DGUV Vorschrift 2 konkretisiert.
- Die Schweigepflicht des Betriebsarztes ist nicht gesondert im Arbeitssicherheitsgesetz geregelt, es gibt dort einen Verweis:
 - § 8 Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde (1) [...] Betriebsärzte sind nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten.

- Die Weitergabe von Untersuchungsergebnissen oder -befunden („Bruch“ der Verschwiegenheitspflicht) kann im Einzelfall gerechtfertigt sein.
- Wir unterscheiden hier
 - das ausdrückliche Einverständnis,
 - das mutmaßliche Einverständnis,
 - das konkludente Einverständnis,
 - die gesetzlich angeordnete Offenbarungspflicht und
 - den Notstand.

- Der Arbeitnehmer kann sein Einverständnis mit der Weitergabe des Untersuchungs- bzw. Vorsorgeergebnisses erklären.
- Selten liegt ein mutmaßliches Einverständnis vor.
- Das Einverständnis kann auch „konkludent“ (stillschweigend, schlüssig) erklärt werden.
- Eine Diagnose sollte der Betriebsarzt nur weitergeben, wenn er hierfür gesondert ermächtigt wurde. Im Regelfall hat die Weitergabe der Diagnose zu unterbleiben.

- Ob und wenn ja in welchem Umfang ein konkludentes Einverständnis besteht, ist im Einzelnen sehr umstritten.
- Es kommt dabei auf die Aufklärung durch den Betriebsarzt an.
- Zudem ist danach zu unterscheiden, ob es sich bei der Tätigkeit des Betriebsarztes um
 - eine arbeitsmedizinische Vorsorge,
 - eine Einstellungsuntersuchung oder
 - eine Eignungsuntersuchung handelt.

- Der Betriebsarzt ermittelt, ob der Bewerber den Vorgaben des Arbeitgebers entspricht.
- Geschützt wird der Arbeitgeber.
- Einstellungsuntersuchungen sind in dem Umfang zulässig, in dem auch Fragen bei der Einstellung zulässig sind.
 - Hierzu hat die Rechtsprechung Fallgruppen entwickelt.
- Die Teilnahme des Bewerbers ist die konkludente Einwilligung in die Weitergabe des Ergebnisses.
- Besser ist eine ausdrückliche Einwilligung.

Eignungsuntersuchungen (1)

- Eignungsuntersuchungen sollen die Tauglichkeit eines Arbeitnehmers für einen konkreten Arbeitsplatz sicherstellen.
- Sie schützen den Arbeitnehmer, Kollegen oder die Allgemeinheit.
- Sie sind – bis auf Ausnahmen (FeV, JArbSchG) – nicht gesetzlich angeordnet.
- Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen unterfallen nicht der ArbMedVV.

Eignungsuntersuchungen (2)

- Eine konkludente Einwilligung des AN bei Eignungsuntersuchungen darf nicht unterstellt werden.
- Der AG darf aber seine Rückschlüsse aus der Reaktion des Arbeitnehmers ziehen.
- Der Arbeitgeber wird etwa seinen Arbeitnehmer nicht einsetzen können, wenn sich dieser nicht untersuchen lässt.
- Die Folgefragen (Vergütungsanspruch, Kündbarkeit) lassen sich mit dem üblichen arbeitsrechtlichen „Werkzeugen“ lösen.

Keine Rückmeldung durch ArbN?

- Was macht der Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer ihm das Ergebnis einer Eignungsuntersuchung nicht mitteilt?
 - Abmahnung
 - Kein Einsatz
 - Kein Entgelt
 - Versetzung/Umsetzung
 - Kündigung
- Und dann? Klage des Arbeitnehmers, bei der dann überprüft wird, ob der Arbeitgeber die Untersuchung anordnen durfte!

Wie geht es dann weiter?

- Im arbeitsgerichtlichen Verfahren wird geprüft, ob es eine Rechtsgrundlage für die Anordnung der Eignungsuntersuchung gab.
 - Literatur und Rechtsprechung sind sich einig, dass es einer solchen Rechtsgrundlage bedarf.
 - Uneinig ist man sich hingegen bei der Frage, was alles Rechtsgrundlage sein kann.
- Zudem wird geprüft, ob es einen Grund / Anlass für die Anordnung der Eignungsuntersuchung gab.

- Die Vorsorge ist in der ArbMedVV geregelt.
- Die ArbMedVV schützt den Arbeitnehmer.
- Die ärztliche Schweigepflicht wird noch einmal deutlich hervorgehoben. Sie ist „zu beachten“.
- Das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist schriftlich festzuhalten.
- Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist ihm Ergebnis zur Verfügung zu stellen.

Und das Untersuchungsergebnis? (1)

- Es ist eine Vorsorgebescheinigung auszustellen, dass, wann und aus welchem Anlass ein Vorsorgetermin stattgefunden hat.
- Die Bescheinigung enthält die Angabe, wann eine weitere arbeitsmedizinische Vorsorge aus ärztlicher Sicht angezeigt ist.
- Hält der Betriebsarzt wegen einer besonderen Disposition des Arbeitnehmers einen Tätigkeitswechsel für angezeigt, so bedarf diese Mitteilung an den Arbeitgeber der Einwilligung des Arbeitnehmers.

Und das Untersuchungsergebnis? (2)

- Keine Weitergabe des Ergebnisses von Vorsorgen an den Arbeitgeber ohne Einwilligung des Arbeitnehmers!
- Dies gilt auch bei Pflichtvorsorgen.
- Wenn der Arbeitnehmer sich weigert, das Ergebnis bekanntzugeben, kann der Arbeitgeber ggf. die für die Eignungsuntersuchung entwickelten Instrumente nutzen.



Diplom-Verwaltungswirt (FH)
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Jörn Hülsemann

Anwaltshaus seit 1895

Ostertorwall 9

31785 Hameln

Telefon: (05151) 9477-21

Telefax: (05151) 9477-66

www.anwaltshaus-1895.de

jh@anwaltshaus-1895.de