

Recht

Betrieblicher Gesundheitsschutz - Rechtliche Aspekte

Info Recht
Stand: Juni 2020

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Betrieblicher Gesundheitsschutz ist Führungsaufgabe

Die Bedeutung des Gesundheitsschutzes im Betrieb ist aufgrund der derzeitigen Corona-Pandemie so hoch wie nie. Die Unternehmen stehen vor der Herausforderung, das Ansteckungsrisiko ihrer Mitarbeiter durch geeignete Maßnahmen zu minimieren.

Der betriebliche Gesundheitsschutz ist gesetzlich vor allem in den Regelungen des Arbeitsschutzrechts festgelegt. Schon aus haftungsrechtlichen Gründen sind Arbeitgeber dringend gehalten, diese Vorschriften umzusetzen.

Die vorliegende Info Recht mit den wichtigsten einschlägigen arbeitsschutz- und sozialrechtlichen Bestimmungen sowie einigen tarifrechtliche Anmerkungen gibt Ihnen Hilfestellung bei Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und einen Überblick über die damit verbundenen Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Bertram Brossardt
22. Juni 2020

Inhalt

1	Corona-Virus: Infektionsprävention im Betrieb	1
2	Prävention und Unfallverhütung als wesentliche Bestandteile des Arbeitsschutzrechts	3
3	Technischer Arbeitsschutz	5
3.1	Arbeitsschutzgesetz	5
3.1.1	Grundpflichten des Arbeitgebers	6
3.1.2	Rechte und Pflichten der Beschäftigten	10
3.1.3	Rechte des Betriebsrats	10
3.1.4	Durchführung und Überwachung	12
3.1.5	Verantwortlichkeit für die Erfüllung von Unternehmerpflichten und Übertragungsmöglichkeiten	12
3.2	Überblick über die wichtigsten Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutz	13
3.3	Unfallverhütung nach dem SGB VII	13
4	Arbeitsmedizinische Vorsorge	15
4.1	Rechtliche Grundlagen	15
4.2	Vorsorge- und Einstellungs- bzw. Eignungsuntersuchungen	15
4.2.1	Arbeitsmedizinische Vorsorge im Rahmen der ArbMedVV	16
4.2.2	Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen	17
4.3	Freiwillige betriebliche Gesundheitsförderung	17
5	Rechtsfolgen bei Verstößen	18
6	Tarifrechtliche Anmerkungen	20
	Ansprechpartner / Impressum	21

1 Corona-Virus: Infektionsprävention im Betrieb

Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

Am 16.04.2020 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den sogenannten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard.

Der Arbeitsschutzstandard sieht ein betriebliches Konzept für zeitlich befristete Maßnahmen zum Infektionsschutz vor. Die Verantwortung für die Umsetzung notwendiger Infektionsschutzmaßnahmen trägt der Arbeitgeber hiernach entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.

Bei dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard handelt es sich grundsätzlich um eine unverbindliche Empfehlung des BMAS, denn der Standard hat nicht die Qualität einer Verordnung, einer Unfallverhütungsvorschrift oder eines Gesetzes.

Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard soll jedoch gleichwohl durch die Unfallversicherungsträger und Aufsichtsbehörden der Länder – in Bayern das Gewerbeaufsichtsamt – branchenspezifisch ergänzt und konkretisiert werden.

Die von Bund, Ländern sowie Unfallversicherungen getragene Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) wird zudem die Verbreitung und Anwendung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und dessen weitere branchenspezifische Konkretisierungen in die betriebliche Arbeitswelt unterstützen.

Eine völlige Nichtbeachtung der Empfehlungen des Standards bzw. ein Unterlassen von Infektionsschutzmaßnahmen kann auch ohne unmittelbare Rechtsverbindlichkeit des Standards Haftungsfolgen des Arbeitgebers wegen Verletzung der Fürsorgepflicht auslösen.

Nach der arbeitsschutzrechtlichen Generalklausel (§ 3 Arbeitsschutzgesetz) hat der Arbeitgeber alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu treffen.

Das Risiko einer Infektion mit dem Corona-Virus ist entgegen der Systematik des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards keine originär betriebliche Gefährdung, sondern allgemeines Lebensrisiko, das sich auch bei der Arbeit verwirklichen kann. Der Ansatz des BMAS ist systematisch unzutreffend.

Die Arbeitgeber werden bereits im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gemäß § 618 BGB bzw. § 62 HGB für die Dauer der Corona-Pandemie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um das Risiko einer Infizierung am Arbeitsplatz bestmöglich zu minimieren.

[Corona-Virus: Infektionsprävention im Betrieb](#)

Dieser Fürsorgepflicht kommt der Arbeitgeber unter anderem durch die Aufstellung und Durchführung von Pandemieplänen nach.

Hierbei hat der Arbeitgeber eine Präventionsstrategie zu entwickeln und muss geeignete Maßnahmen festlegen. Bei der Festsetzung der Maßnahmen ist neben dem Ziel des bestmöglichen Infektionsschutzes auch stets die arbeitsorganisatorische Umsetzbarkeit angemessen zu berücksichtigen, ohne das Primat des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerschaft und der Bekämpfung der Corona-Pandemie zu vernachlässigen.

Praxishinweis:

Bei der Frage, ob Infektionsschutzmaßnahmen zur Vorbeugung einer Ansteckung mit dem SARS-CoV-2-Virus im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung zu verorten sind, kann es zu Meinungsverschiedenheiten mit dem Betriebsrat kommen. In diesem Fall ist ein pragmatischer Ansatz empfehlenswert. Nehmen Sie hierzu gerne Kontakt zu Ihrer regionalen Geschäftsstelle auf!

2 Prävention und Unfallverhütung als wesentliche Bestandteile des Arbeitsschutzrechts

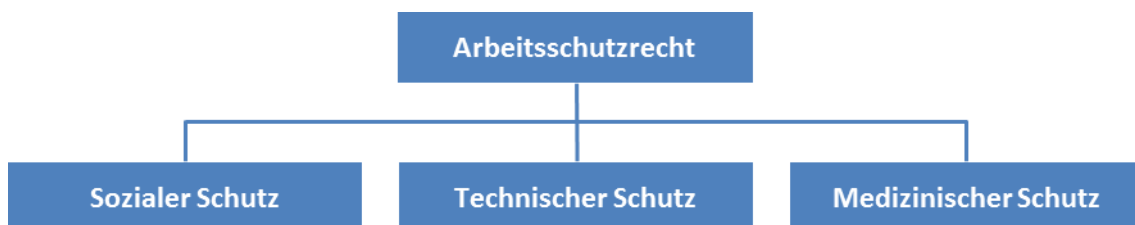
Soziale, technische und medizinische Aspekte des Arbeitsschutzes

Der Gesetzgeber hat dem Arbeitgeber im Arbeitsschutzgesetz, im Sozialgesetzbuch VII (Gesetzliche Unfallversicherung) sowie in weiteren Arbeitsschutzgesetzen und Arbeitsschutzverordnungen zahlreiche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit auferlegt. Die sich hieraus ergebenden Verpflichtungen konkretisieren im Einzelnen die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bezüglich Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers.

Innerhalb dieses betrieblichen Arbeitsschutzrechts kann unterschieden werden zwischen einem sozialen, einem technischen und einem medizinischen Bereich:

Abbildung 1

System des Arbeitsschutzes



Quelle: vbw

Der soziale Arbeitsschutz orientiert sich in erster Linie am Zweck der Sicherung von abhängig Beschäftigten in besonderen Lebenslagen. Hierzu zählen insbesondere die Vorschriften des

- Kündigungsschutzgesetzes,
- Jugendarbeitsschutzgesetzes,
- Arbeitszeitgesetzes

sowie bestimmte Vorschriften des

- Mutterschutzgesetzes (z. B. Kündigungsverbot, § 17 MuSchG),
- Schwerbehindertenrechts (z. B. besonderer Kündigungsschutz, §§ 85 ff. SGB IX).

Prävention und Unfallverhütung als wesentliche Bestandteile des Arbeitsschutzrechts

Dagegen steht beim technischen Arbeitsschutz die Sicherheit am Arbeitsplatz, das heißt der Schutz vor gesundheitlichen Gefährdungen bei der Arbeit und durch die Arbeit im Vordergrund. Ziel ist die Vermeidung von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie ein bestmöglicher Unfallschutz. Durch verschiedene gesetzliche Regelungen wird der Arbeitgeber verpflichtet, Schutzmaßnahmen zur Vermeidung möglicher gesundheitsbeeinträchtigender Folgen während des Arbeitsprozesses zu treffen.

Der medizinische Arbeitsschutz befasst sich speziell mit der Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und insbesondere mit der Frage, inwieweit die Arbeitsmedizin – z. B. durch Vorsorgeuntersuchungen – hierzu Beiträge leisten kann.

Gesundheitliche Prävention und Unfallverhütung im Betrieb sind damit im Wesentlichen den Bereichen des technischen und des medizinischen Arbeitsschutzrechts zuzuordnen.

Die Gesetzessystematik sowie die wichtigsten praxisrelevanten Regelungen und die sich hieraus ergebenden Pflichten und Haftungsrisiken für Arbeitgeber werden im Folgenden dargestellt.

3 Technischer Arbeitsschutz

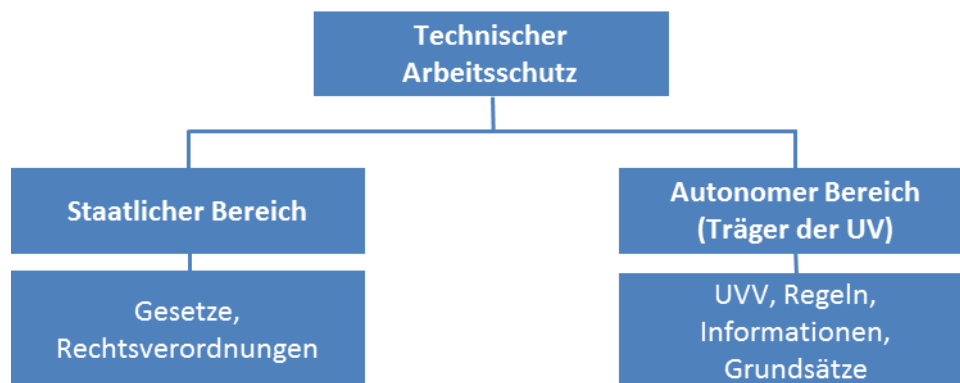
Zusammenspiel von Gesetzen, Verordnungen und autonomen Vorschriften

Kennzeichen des technischen Arbeitsschutzrechts ist sein zweigliedriger Aufbau. Es wird unterteilt in den staatlichen Bereich und seine Vorschriften (Gesetze, Rechtsverordnungen) und in den autonomen Arbeitsschutz. Dieser ist den selbstverwalteten Trägern der Unfallversicherung (UV) übertragen und wird inhaltlich vorwiegend durch Unfallverhütungsvorschriften (UVV), Regeln, Informationen und Grundsätze bestimmt. Ergänzungen können durch die Regelungskompetenz der Tarifvertrags- und Betriebsparteien vorgenommen werden.

Die Europäische Union hat in diesem Zusammenhang eine Vielzahl von Arbeitsschutzrichtlinien mit dem Ziel erlassen, in den Mitgliedsstaaten einheitliche Mindeststandards im Arbeitsschutz zu schaffen. In Umsetzung dieser Richtlinien wurden in Deutschland etwa das Arbeitsschutzgesetz, verschiedene Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften erlassen.

Abbildung 2

System des technischen Arbeitsschutzes



Quelle: vbw

3.1 Arbeitsschutzgesetz

Wesentliche Grundlage des betrieblichen Arbeitsschutzes ist das Arbeitsschutzgesetz mit seinen einzelnen Rechtsverordnungen (vgl. hierzu unter 2.2).

Arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen finden sich darüber hinaus in weiteren Gesetzen, wie etwa dem Chemikaliengesetz, dem Produktsicherheitsgesetz oder etwa dem Gentechnikgesetz.

Im Folgenden erläutern wir die Systematik des Arbeitsschutzgesetzes als Grundlage für alle weiteren Gesetze mit arbeitsschutzrechtlichen Regelungen und geben einen Überblick über die Regelungsbereiche der wichtigsten hierzu erlassenen Rechtsverordnungen.

3.1.1 Grundpflichten des Arbeitgebers

Kapitelübersicht

3.1.1.1	Geeignete Organisation des Arbeitsschutzes	6
3.1.1.2	Beachtung allgemeiner Grundsätze der Gefahrverhütung	6
3.1.1.3	Gefährdungsbeurteilung	7
3.1.1.4	Dokumentation	8
3.1.1.5	Unterweisung der Beschäftigten	9

3.1.1.1 Geeignete Organisation des Arbeitsschutzes

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz verantwortlich. Nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber zu beurteilen, welche Gefährdungen für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbunden sind. Er hat zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Die Beurteilung ist je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines exemplarischen Arbeitsplatzes und/oder einer exemplarischen Tätigkeit ausreichend. Der Arbeitsschutz ist eine Daueraufgabe des Arbeitgebers, deren Ziel die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten ist. Daher müssen getroffene Arbeitsschutzmaßnahmen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Zur Planung und Durchführung dieser Maßnahmen hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten für eine geeignete Organisation zu sorgen. Hierfür muss der Arbeitgeber die erforderlichen Mittel bereitstellen sowie Vorkehrungen treffen, so dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können. Unterstützt wird er dabei von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt.

Kosten für entsprechende Maßnahmen nach dem Arbeitsschutzgesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

3.1.1.2 Beachtung allgemeiner Grundsätze der Gefahrverhütung

Gemäß § 4 ArbSchG hat der Arbeitgeber von folgenden allgemeinen Grundsätzen des

Arbeitsschutzes auszugehen, die bei der Planung und Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen berücksichtigt werden müssen:

- Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.
- Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen.
- Bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.
- Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht miteinander zu verknüpfen.
- Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen.
- Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen.
- Den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen.
- Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

Ausgangspunkt ist also das Gebot der bestmöglichen Gefährdungsminimierung, d. h. der Arbeitgeber muss eine größtmögliche Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb anstreben. Die Schutzmaßnahme muss nach dem technischen Entwicklungsstand geeignet sein, das vorgegebene Sicherheits- und Schutzziel zu erreichen.

Ferner gilt es, das Gebot des Vorrangs kollektiver vor individuellen, personenbezogenen Schutzmaßnahmen zu beachten. Das bedeutet: Der Arbeitgeber ist gehalten, sich immer vorrangig für eine generelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen, bevor er die Beschäftigten zu einer individuell wirkenden Maßnahme veranlasst.

3.1.1.3 Gefährdungsbeurteilung

Angemessene und geeignete Schutzmaßnahmen lassen sich erst dann ergreifen, wenn das Gefährdungspotenzial der Arbeit und ihrer Bedingungen bekannt ist. Der Arbeitgeber muss eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung je nach Art der Tätigkeiten vornehmen, § 5 ArbSchG. Die Gefährdungsbeurteilung ist zentraler Eckpfeiler des Arbeitsschutzes im Betrieb. Auf ihrer Grundlage und entsprechend dem bei der Beurteilung festgestellten Gefährdungspotenzial sind die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen und umzusetzen. Der Umfang und die Tiefe einer Gefährdungsbeurteilung werden nach Art und Größe der Betriebe unterschiedlich ausfallen.

In einem Kleinbetrieb mit überschaubaren Tätigkeiten kann bereits eine gemeinsame Begehung des Inhabers mit der betreuenden Sicherheitsfachkraft ausreichend sein, um die

bestehenden Gefährdungen aufzudecken. Erst recht, wenn die von den Berufsgenossenschaften zur Verfügung gestellten Standardbeurteilungen für typische Arbeitsplätze, beispielsweise für das Arbeiten an Drehmaschinen, zur Analyse und Dokumentation herangezogen werden.

In größeren Betrieben wird der Arbeitgeber die Aufgabe an seine Führungskräfte delegieren. Diese werden gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und gegebenenfalls mit dem Betriebsarzt die Gefährdungsbeurteilung planen und durchführen.

Der einzelne Arbeitnehmer hat grundsätzlich einen Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann er dem Arbeitgeber allerdings nicht vorgeben, nach welchen Merkmalen diese durchzuführen ist.

§ 5 ArbSchG zählt beispielhaft verschiedene Gefährdungsfaktoren auf, die bei der Beurteilung zu berücksichtigen sind:

- Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
- Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen, Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
- psychische Belastungen bei der Arbeit (siehe dazu vbw Leitfaden *Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz: Besonderer Schwerpunkt psychische Belastungen*).

3.1.1.4 Dokumentation

Im Interesse der Transparenz der betrieblichen Arbeitsschutzpolitik wird der Arbeitgeber in § 6 ArbSchG verpflichtet, eine Dokumentation über die Gefährdungsbeurteilung sowie der Schutzmaßnahmen und ihrer Wirksamkeit anzulegen. In welcher Form er der Dokumentationspflicht nachkommt, bleibt ihm überlassen. Die Dokumentationspflicht ist kein Mittel zur Kontrolle des Arbeitgebers, sondern vielmehr ein wichtiger Beitrag zur Transparenz des betrieblichen Arbeitsschutzes, da sich sowohl die im Betrieb mit dem Arbeitsschutz befassten Personen (z. B. Betriebsarzt, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsrat) als auch die Aufsichtsbehörde dadurch schnell einen Überblick über die aktuelle Situation des Arbeitsschutzes verschaffen können.

3.1.1.5 Unterweisung der Beschäftigten

Zur Verantwortung des Arbeitgebers gehört es auch, die Beschäftigten über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen, § 12 ArbSchG. Die Unterweisung ist ein zentraler Faktor im System des Arbeitsschutzes. Denn Sicherheit am Arbeitsplatz kann nur erreicht werden, wenn die Beschäftigten wissen, welche Gefährdungen möglich sind und wie sie sich diesbezüglich verhalten sollen.

Die allgemeine Unterweisungspflicht des § 12 ArbSchG wird durch zahlreiche Spezialregelungen ergänzt, z. B. für besonders gefährliche Arbeitsbereiche in § 9 ArbSchG oder für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen in § 14 Abs. 2 GefStoffV.

Grundlage für die Unterweisung ist die Gefährdungsbeurteilung (s. o. unter 2.1.1.3). Denn aus ihr ergeben sich erst die Gefährdungen und damit verbunden die Schutzmaßnahmen, über die die Beschäftigten zu unterweisen sind. Grundsätzlich gilt: Je geringer die Gefährdung ist, desto knapper kann die Unterweisung ausfallen.

Die Unterweisung ist für jeden Beschäftigten individuell für seinen Arbeitsplatz und Aufgabenbereich vorzunehmen. Sofern mehrere Beschäftigte in gleicher Weise betroffen sind, können diese aber auch in Gruppen gemeinsam unterwiesen werden. Dabei muss insbesondere darauf geachtet werden, dass die Erläuterungen und Erklärungen des Arbeitgebers für den Beschäftigten verständlich sind. Der Arbeitgeber muss bei der Übertragung von Aufgaben an Beschäftigte zudem berücksichtigen, ob der jeweilige Beschäftigte aufgrund seiner körperlichen und geistigen Befähigungen überhaupt in der Lage ist, die Aufgaben so erfüllen, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz nach den Vorgaben des Arbeitgebers gewahrt sind.

Der Arbeitgeber kann und wird in der Regel die Unterweisung seinerseits auf fachkundige Personen (z. B. Betriebsleiter, Meister, Vorgesetzte) delegieren (s. dazu unter 2.1.5).

Der Beschäftigte muss jeweils vor Aufnahme der Tätigkeit unterwiesen werden. Unterweisungen müssen grundsätzlich bei Einstellungen, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, bei der Einführung neuer Arbeitsmittel oder neuer Technologien erfolgen. Aufgrund der zentralen Bedeutung der Unterweisung muss der Arbeitgeber die Unterweisung nicht nur anpassen und erneuern, wenn sich die Gefährdungslage ändert, sondern er muss die Unterweisungen auch bei gleichbleibender Lage regelmäßig wiederholen.

Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung hat der Entleiher die erforderlichen Unterweisungen vorzunehmen. Der Auftraggeber muss sich vergewissern, dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben.

Wenn Beschäftigte verschiedener Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz außerhalb des Betriebs tätig werden (z. B. Montagestelle, Baustelle), sind die Arbeitgeber gem. § 8 ArbSchG verpflichtet, bei der Durchführung des Arbeitsschutzes zusammenzuarbeiten.

3.1.2 Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Kapitelübersicht

3.1.2.1	Pflichten der Beschäftigten	10
3.1.2.2	Rechte der Beschäftigten	10

3.1.2.1 Pflichten der Beschäftigten

Der Beschäftigte ist verpflichtet, für seine Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu sorgen, § 15 ArbSchG. Maßstab sind insoweit seine Möglichkeiten und die (Unter-) Weisungen des Arbeitgebers. Neben dem Selbstschutz muss der Beschäftigte auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen Sorge tragen, die von seinen Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind, d. h. vor allem Arbeitskollegen oder Mitarbeiter aus anderen Abteilungen.

Im Rahmen seiner Schutzpflicht muss der Beschäftigte insbesondere darauf achten, dass er seine Arbeitsmittel (Maschinen, Geräte, Werkzeuge, ...) richtig bedient und die dafür vorgesehenen Schutzvorrichtungen und seine persönliche Schutzausrüstung ordnungsgemäß verwendet. Ein wiederholter Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften kann im Einzelfall nach Abmahnung geeignet sein, eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

Stellt der Beschäftigte eine Gefahr oder einen Defekt an einem Schutzsystem fest, so muss er dies dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten unverzüglich melden. Gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit muss der Beschäftigte den Arbeitgeber bei der Gewährleistung des Arbeitsschutzes unterstützen.

3.1.2.2 Rechte der Beschäftigten

Der Beschäftigte ist berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu unterbreiten, § 17 ArbSchG. Ferner steht ihm das Recht zur Beschwerde zu: Ist der Beschäftigte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen (z. B. die zur Verfügung gestellte Schutzausrüstung) nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, so kann er sich hierüber beim Arbeitgeber beschweren. Wenn der Arbeitgeber Lösungen verweigert, kann sich der Beschäftigte auch an die zuständige Aufsichtsbehörde wenden. Dem Beschäftigten darf hierdurch kein Nachteil entstehen.

3.1.3 Rechte des Betriebsrats

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält zahlreiche Rechte und Pflichten von Betriebsrat und Arbeitgeber zum Arbeitsschutz, die im Folgenden kurz erläutert werden:

Kapitelübersicht

3.1.3.1	Aufgaben des Betriebsrats	11
3.1.3.2	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	11
3.1.3.3	Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat	11
3.1.3.4	Betriebsvereinbarungen	12

3.1.3.1 Aufgaben des Betriebsrats

Es gehört zu den Aufgaben des Betriebsrates (§§ 80, 89 BetrVG), die Einhaltung der Regeln zum Arbeitsschutz (Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften etc.) zu überwachen. Zugleich soll der Betriebsrat Maßnahmen des Arbeitsschutzes fördern, den Arbeitgeber sowie die zuständigen Behörden bei der Bekämpfung von Gefahren unterstützen und gegebenenfalls selbst Maßnahmen beim Arbeitgeber beantragen.

3.1.3.2 Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei Regelungen zum Arbeitsschutz ein Mitbestimmungsrecht (z. B. bei der Frage nach Art, Inhalt und Durchführung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG, s. o. unter 2.1.1.5). Dieses setzt allerdings voraus, dass es im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten überhaupt mehrere Regelungsvarianten gibt, denn bei zwingenden Gesetzen hat auch der Arbeitgeber keinen Regelungsspielraum. Der Arbeitgeber kann eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsrats durchführen. Gelingt eine Verständigung nicht, muss er die Einigungsstelle anrufen, die eine verbindliche Entscheidung trifft, § 87 Abs. 2 BetrVG.

Bei der Planung von Bauvorhaben, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen muss der Arbeitgeber den Betriebsrat frühzeitig informieren und zur Beratung hinzuziehen (§ 90 BetrVG). Begeht der Arbeitgeber durch Änderungen des Arbeitsablaufs, der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsplatzes einen Verstoß gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung des Beschäftigten verlangen (§ 91 BetrVG).

3.1.3.3 Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat

Diese Aufgaben und Mitbestimmungsrechte kann der Betriebsrat aber nur erfüllen, wenn der Arbeitgeber seinerseits seinen Pflichten nachkommt:

Er muss den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über Maßnahmen des Arbeitsschutzes unterrichten und ihn im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Entscheidungen beteiligen. Soweit erforderlich hat er ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen.

3.1.3.4 Betriebsvereinbarungen

Gem. § 88 BetrVG können Betriebsrat und Arbeitgeber freiwillige Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen treffen.

In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern hat der Betriebsrat zudem die Möglichkeit, nach Abschluss einer Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber den Arbeitsschutz auf eine Arbeitsgruppe zu übertragen (§ 28a BetrVG). Diese kann dann mit dem Arbeitgeber Gruppenvereinbarungen, die einer Betriebsvereinbarung gleichstehen, zu arbeitsschutzrechtlichen Themen abschließen.

3.1.4 Durchführung und Überwachung

Die Durchführung und Überwachung des staatlichen technischen Arbeitsschutzes ist Aufgabe der Länder. Zuständig sind in der Regel die Gewerbeaufsichtsämter. Die Behörde hat insbesondere das Recht, den Betrieb zu betreten und zu besichtigen. Sie kann Auskunft verlangen und Unterlagen einsehen (§ 22 ArbSchG).

Werden Anordnungen im Einzelfall nicht befolgt, kann die betroffene Arbeit untersagt werden. Bußgeld- und Strafvorschriften sichern die Einhaltung der Schutzbestimmungen, §§ 25 und 26 ArbSchG.

3.1.5 Verantwortlichkeit für die Erfüllung von Unternehmerpflichten und Übertragungsmöglichkeiten

Verantwortlich für die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz, den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsvorschriften sowie der Pflichten nach dem SGB VII (siehe hierzu auch unter 2.3) und der entsprechenden Unfallverhütungsvorschriften ist der Arbeitgeber.

In mittleren und größeren Betrieben ist es dem Arbeitgeber in der Regel nicht möglich, die ihm auferlegten Pflichten alleine zu erfüllen. Deshalb hat ihm der Gesetzgeber in § 13 Abs. 2 ArbSchG ausdrücklich die Möglichkeit eingeräumt, Aufgaben des Arbeitsschutzes auf zuverlässige und fachkundige Personen (schriftlich) zu delegieren. Der Arbeitgeber kann sowohl eigene Beschäftigte (z. B. Betriebsleiter, Meister, Vorarbeiter) als auch externe Dritte mit der Wahrnehmung seiner Aufgaben beauftragen. Nicht beauftragt werden sollten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, da es zu einer Interessenkollision kommen könnte, wenn der Arbeitgeber sie zusätzlich zu ihrer gesetzlichen Beratungsaufgabe auch noch mit der Wahrnehmung von Arbeitsschutzaufgaben aus seinem eigenen Pflichtenkreis beauftragt. Gleiches gilt für die Beauftragung von Betriebsratsmitgliedern. Da es deren Aufgabe ist (s. o. unter 2.1.3.1), die vom Arbeitgeber getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen auf die Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen zu überprüfen, gäbe es ebenfalls eine Interessenkollision.

Übertragbar sind ausschließlich Handlungspflichten. Instruktions-, Überwachungs- und Kontrollpflichten verbleiben stets beim Delegierenden.

3.2 Überblick über die wichtigsten Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutz

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Baustellenverordnung (BaustellV)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Biostoffverordnung (BioStoffV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)VO
- Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV)
- Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)
- Röntgenverordnung (RöV)
- Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)

3.3 Unfallverhütung nach dem SGB VII

Die zweite Säule neben dem staatlichen Arbeitsschutz stellt der Präventionsauftrag der Unfallversicherungsträger dar. Die Unfallversicherungsträger müssen die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und wirksame Maßnahmen der Ersten Hilfe in den Unternehmen mit eigenen qualifizierten Aufsichtspersonen überwachen und die Betriebe entsprechend beraten (§§ 17, 18 SGB VII).

Bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren arbeiten die Unfallversicherungsträger mit den Krankenkassen zusammen (§ 14 Abs. 2 SGB VII).

Die Unfallversicherungsträger erlassen kraft eigener Rechtsetzungsbefugnis Unfallverhütungsvorschriften, u. a. zu Einrichtungen, Anordnungen und Maßnahmen, die die Unternehmer im Rahmen einer wirksamen Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu treffen haben (§ 15 Abs. 1 SGB VII). Die insoweit wichtigste „BG-Vorschrift“ ist die so genannte DGUV Vorschrift 1. Spiegelbildlich zum Arbeitsschutzgesetz enthält sie die grundlegenden Anforderungen an Unternehmer und Versicherte für die Gestaltung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Rechtsfolgen der Nichtbeachtung von Unfallverhütungsvorschriften durch Unternehmer bzw. Arbeitgeber oder Beschäftigte können sich in verschiedener Form ergeben:

- Handelt der Unternehmer der BG-Vorschrift zuwider, die eine bestimmte Betriebsgefahr ausschließen soll, und tritt an der Gefahrstelle ein Unfall ein, spricht zunächst die Vermutung dafür, dass der Unfall bei Beachtung der einschlägigen Vorschriften vermie-

den worden wäre. Gelingt der Gegenbeweis nicht, ist regelmäßig ein Schadensersatzanspruch des Geschädigten gegen den Unternehmer (§ 823 Abs. 1 BGB) begründet.

Hinsichtlich der Personenschäden der Arbeitnehmer gilt der Haftungsausschluss des § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII für fahrlässiges Handeln des Unternehmers. Eine entsprechende Regelung findet sich in § 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII für die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Arbeitskollegen. Allerdings kommt ein Regressanspruch des Unfallversicherungsträgers bei grob fahrlässigen Verstößen gegen BG-Vorschriften gegen den Unternehmer oder den Arbeitnehmer in Betracht (§ 110 Abs. 1 SGB VII).

- Die Nichtbeachtung der BG-Vorschriften kann eine Ordnungswidrigkeit darstellen (§ 209 SGB VII) bzw. bei Personenschäden eine strafrechtliche Verantwortung sowohl des Arbeitnehmers als auch des Unternehmers begründen, wenn infolge der Nichtbeachtung der Vorschriften ein Unfall eintritt.
- Der Arbeitgeber kann zur Kündigung berechtigt sein, wenn der Arbeitnehmer beharrlich gegen Unfallverhütungsvorschriften verstößt.

4 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Vorsorge- und Einstellungs- bzw. Eignungsuntersuchungen

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist Teil des arbeitsschutzrechtlichen Präventionskonzepts. Ihr Zweck ist die Vermeidung von arbeitsplatzbedingten Gesundheitsschäden durch Früherkennung von Risiken.

4.1 Rechtliche Grundlagen

Rechtliche Grundlage für die arbeitsmedizinische Vorsorge ist auch hier zunächst das Arbeitsschutzgesetz (§ 11 ArbSchG). Daneben gibt es zahlreiche spezialgesetzliche Regelungen, insbesondere aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) oder dem Sozialgesetzbuch IX (z. B. Präventionsverfahren und betriebliches Wiedereingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX). Zentrale Rechtsgrundlage für die verschiedenen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ist die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV; siehe dazu unten unter 3.2.1).

Daneben ist in §§ 20 ff. SGB V geregelt, dass auch die Krankenkassen Leistungen zur Gesundheitsförderung anbieten und die Betriebe insoweit unterstützen.

4.2 Vorsorge- und Einstellungs- bzw. Eignungsuntersuchungen

Es ist strikt zwischen Untersuchungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach der ArbMedVV und arbeitsrechtlichen Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen zu unterscheiden:

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach der ArbMedVV sind in den dort aufgeführten Fällen (s. dazu 3.2.1) gesetzlich verpflichtend vorgeschrieben. Die ArbMedVV verpflichtet den Arbeitgeber, auf Basis der Gefährdungsbeurteilung (s. dazu 2.1.1.3) für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen.

Einstellungs- bzw. Eignungsuntersuchungen sollen abklären, ob der Beschäftigte physisch und psychisch für die von ihm zu erledigenden Tätigkeiten geeignet ist. Sie gehören grundsätzlich nicht zum Arbeitsschutzrecht. Eignungsuntersuchungen sind nur eingeschränkt möglich und setzen, sofern keine spezialgesetzliche Regelung existiert, eine Rechtsgrundlage entweder im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder in einem (Haus-)Tarifvertrag voraus.

4.2.1 Arbeitsmedizinische Vorsorge im Rahmen der ArbMedVV

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen dienen vorrangig dem Zweck, die Beschäftigten über die Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit aufzuklären und sie entsprechend arbeitsmedizinisch zu beraten.

Die ArbMedVV unterscheidet abgestuft nach den möglichen Gefährdungen drei verschiedene Vorsorgeuntersuchungen:

- **Pflichtvorsorge (§ 4 ArbMedVV)**
Die Pflichtvorsorge muss bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten vor Aufnahme der Tätigkeit vorgenommen werden. Der Beschäftigte darf die Tätigkeit nur ausüben, wenn er an der Pflichtvorsorge teilgenommen hat. Diese muss in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Im Anhang der ArbMedVV findet sich eine genaue Auflistung der Tätigkeiten, bei denen eine Pflichtvorsorge erforderlich ist (z. B. bei der Arbeit mit bestimmten Gefahrstoffen).
- **Angebotsvorsorge (§ 5 ArbMedVV)**
Die Angebotsvorsorge muss der Arbeitgeber den Beschäftigten bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anbieten. Diese sind ebenfalls im Anhang der ArbMedVV aufgelistet (z. B. bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten). Der Beschäftigte darf seine Arbeit auch ohne Teilnahme an dieser Untersuchung aufnehmen. Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten dennoch regelmäßig die Vorsorge anbieten.
- **Wunschvorsorge (§ 5a ArbMedVV)**
Diese muss der Arbeitgeber dem Beschäftigten bei Tätigkeiten, bei denen ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann, auf dessen Wunsch hin ermöglichen, es sei denn ein Bedarf nach Wunschvorsorge wurde durch das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber muss mit der Durchführung der Vorsorge einen Arzt beauftragen, der sich auf Arbeits- oder Betriebsmedizin spezialisiert hat. Eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung kann sich auch auf ein Beratungsgespräch beschränken, wenn zur Vorsorge körperliche oder klinische Untersuchungen nicht erforderlich sind. Sofern derartige Untersuchungen erforderlich sind, muss der Beschäftigte einwilligen, nachdem er vom Arzt über den Zweck und die Risiken der Untersuchung aufgeklärt worden ist. Die arbeitsmedizinische Vorsorge findet grundsätzlich während der Arbeitszeit statt.

Mit Änderung der ArbMedVV ist die Bescheinigung der gesundheitlichen (Un)bedenklichkeit weggefallen. Der Arbeitgeber erhält bei Untersuchungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge demnach keine Information mehr vom Betriebsarzt, ob sich bei der Untersuchung eines Beschäftigten gesundheitliche Bedenken ergeben haben oder nicht. Dieses Wissen hat nur noch der Betriebsarzt, der den Beschäftigten im Hinblick auf seine weitere Tätigkeitsausübung beraten muss. Der Arzt ist jedoch verpflichtet, den Arbeitgeber über nicht ausreichende Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu informieren und ihm Maßnahmen des Arbeitsschutzes vorzuschlagen.

4.2.2 Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen

Mit Hilfe der Einstellungs- oder Eignungsuntersuchung soll festgestellt werden, ob ein Bewerber gesundheitlich den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes gewachsen ist. Solche Einstellungsuntersuchungen werden etwa vor Abschluss eines Arbeitsvertrages auf Verlangen des Arbeitgebers durchgeführt. Sie beziehen sich auf die allgemeine körperliche und gesundheitliche Eignung eines Bewerbers für die vorgesehene Tätigkeit und gehören nicht zu den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen.

Die Untersuchung und deren Umfang müssen im berechtigten Interesse des Arbeitgebers liegen, d. h. sich auf die gegenwärtige Eignung des Bewerbers für den zu besetzenden Arbeitsplatz beziehen. Die Untersuchung soll ergeben, ob eine Krankheit die Eignung des Bewerbers für die Tätigkeit einschränkt oder aufhebt. Demgemäß darf bei der Untersuchung beispielsweise nur nach solchen Krankheiten gefragt werden, die für die Tätigkeit relevant sind. Der Bewerber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, die Untersuchung durchführen zu lassen.

Im laufenden Arbeitsverhältnis unterliegen ärztliche Untersuchungen bei Beschäftigten im Grundsatz den gleichen Maßgaben wie bei Bewerbern (Einwilligung, berechtigtes Interesse). Erforderlich ist insoweit ein begründeter Anlass bei der Entwicklung des Arbeitsverhältnisses. Das ist z. B. der Fall, wenn die Eignung des Beschäftigten überprüft werden muss, entweder weil tatsächliche Zweifel an der fortdauernden Eignung des Arbeitnehmers bestehen oder ein Wechsel seiner Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes beabsichtigt ist.

Mit der Untersuchung kann ein Betriebsarzt oder auch ein frei praktizierender Arzt beauftragt werden. Etwaige Kosten sind dem Arbeitnehmer zu erstatten. Der Arbeitgeber darf vom untersuchenden Arzt nur Auskunft über die allgemeine Eignung für die Tätigkeit verlangen. Für die Mitteilung einzelner Untersuchungsergebnisse ist eine gesonderte Entbindung des Arztes von der ärztlichen Schweigepflicht seitens des Bewerbers bzw. Arbeitnehmers erforderlich.

4.3 Freiwillige betriebliche Gesundheitsförderung

Selbstverständlich kann sich der Arbeitgeber über die eben erläuterte verpflichtende arbeitsmedizinische Vorsorge freiwillig im Bereich der Betriebsgesundheit engagieren und weitere präventive Maßnahmen treffen, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten. So kann der Arbeitgeber seinen Beschäftigten zum Beispiel bei Teilnahme an kostenpflichtigen Sportangeboten finanziell unterstützen oder selbst ein Sportangebot für Mitarbeiter organisieren.

Bis zu 500,00 Euro pro Kalenderjahr und Mitarbeiter können Arbeitgeber Lohnsteuer- und beitragsfrei für gesundheitsfördernde Maßnahmen aufwenden (§ 3 Nr. 34 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV). Ziel ist, die Bereitschaft des Arbeitgebers zu erhöhen und die Gesundheitsförderung im Betrieb zu stärken.

5 Rechtsfolgen bei Verstößen

Ordnungswidrigkeiten, Straftaten und zivilrechtliche Ansprüche

Kommt der Arbeitgeber seinen arbeitsschutzrechtlichen Pflichten nicht nach, so drohen erhebliche Konsequenzen. Die folgende Tabelle fasst überblicksartig die wichtigsten Rechtsfolgen bei Verstößen gegen staatliche Arbeitsschutzbestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften zusammen

Tabelle 1

Rechtsfolgen bei Verstößen gegen staatliche Arbeitsschutzbestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften

Vorschrift	Verstoß	Rechtsfolge
§ 56 OWiG	Geringfügiger Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften	Verwarnungsgeld bis 55 Euro
§§ 209 Abs. 1 Nr. 1-3, 15 Abs. 1, 19 Abs. 2 SGB VII	Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften oder gegen Maßnahmen, die eine Aufsichtsperson der Berufsgenossenschaften angeordnet hat	Geldbuße bis zu 10.000 Euro
§§ 130, 30 OWiG	Verletzung der Pflicht zur sorgfältigen Auswahl, Bestellung und Überwachung von Aufsichtspersonen oder der allgemeinen Aufsichtspflicht des Arbeitgebers	Geldbuße bis zu 10 Millionen Euro
§ 20 ASiG	Verstoß gegen Anordnungen der Arbeitschutzbehörde, Verletzung der Auskunftspflicht gegenüber der Behörde sowie Verweigerung der Besichtigung der Arbeitsstätten	Geldbuße bis zu 500 Euro, bei Verstoß gegen Anordnungen bis zu 25.000 Euro
§ 25 ArbSchG	Verstoß gegen Verordnungen oder Anordnungen der Aufsichtspersonen der Arbeitsschutzbehörde	Geldbuße bis zu 5.000 Euro bzw. als Arbeitgeber bis zu 25.000 Euro
§ 26 ArbSchG	Beharrlich wiederholte Verstöße gegen § 25 ArbSchG	Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe

Rechtsfolgen bei Verstößen

§ 319 StGB	Verstoß gegen anerkannte technische Regeln bei Planung, Leitung, Ausführung oder Abbruch eines Baus und dadurch Gefährdung von Menschen	Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe
§ 222 StGB	Fahrlässige Tötung eines Menschen	Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe
§ 229 StGB	Fahrlässige Körperverletzung eines Menschen	Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe
Zivilrechtliche Ansprüche:		
§ 823 BGB (ggf. in Verbindung mit §§ 104, 105 SGB VII)	Vorsätzliche oder fahrlässige Herbeiführung eines Sach- und/oder Personenschadens	Ausgleich des gesamten Schadens des Geschädigten (ggf. Haftungsbeschränkung nach §§ 104, 105 SGB VII)
§ 110 SGB VII	Herbeiführung eines Versicherungsfalls mit Personenschaden	Regress des Sozialversicherungsträgers in der Höhe der an den Geschädigten geleisteten Zahlungen
§ 823 BGB in Verbindung mit § 116 SGB X	Verursachung eines Personenschadens	Höhe des auf den Sozialversicherungsträger übergegangenen Schadensersatzanspruchs des Geschädigten

6 Tarifrechtliche Anmerkungen

Gesundheitsrelevante Regelungen

Mit der zunehmenden gesetzlichen Normierung gesundheitsrelevanter Arbeitsschutzthemen wurden gleichzeitig in diesem Bereich vorhandene Spielräume für tarifrechtliche Regelungen eingeengt. Die heutige Gesetzeslage ist vielfach zwingend und bietet fallweise nur begrenzte Öffnungsklauseln für abweichende tarifliche Regelungen, die im Übrigen immer nur ein Abweichen von den gesetzlichen Mindeststandards zugunsten der Beschäftigten gestatten.

Die Tarifvertragsparteien haben von diesen Möglichkeiten des Abweichens von gesetzlichen Mindeststandards überwiegend bei tariflichen Inhaltsnormen Gebrauch gemacht. Am Beispiel der bayerischen Metall- und Elektroindustrie soll nachstehend auf einige gesundheitsrelevante Regelungen hingewiesen werden:

- Begrenzung des Volumens der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden.
- Fünf-Tage-Woche als Regelfall.
- Begrenzungen der wöchentlichen und monatlichen Mehrarbeitsstunden.
- Befreiung von Mehrarbeit aus gesundheitlichen Gründen
- Bezahlter Freizeitausgleich für Mehrarbeit.
- Verpflichtung auf menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, sodass die Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie die Arbeitszeiten im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Arbeitnehmer führen.
- Gewährung eines Urlaubsanspruchs von 30 Arbeitstagen bei Verteilung der IRWAZ auf fünf Tage je Kalenderwoche.
- Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer bei gesundheitsbedingter Leistungsminde- rung.

Diese Inhaltsnormen wurden im Verlauf der tarifpolitischen Auseinandersetzungen über den Wert der Arbeit und deren Bezahlung in den zurückliegenden Jahrzehnten geschaffen und teilweise von heftigen Arbeitskämpfen begleitet.

Ansprechpartner / Impressum

Sebastian Etzel

Abteilung Tarif/Kollektive Arbeitsbedingungen/Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-120

Telefax 089-551 78-127

sebastian.etzel@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Juni 2020

Weiterer Beteiligter

Tamara Steidle

Geschäftsstelle Schwaben

Telefon 0821-455 058 33

tamara.steidle@baymevbm.de