Markus Diepold
Matthias Stelzer

Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung

Struktur – Pflichten – Rechtsfolgen – Beispiele

Zugang zum Online-Angebot
Unter www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/arbeitsschutz finden Sie Vertragsmuster, Checklisten und Musterschreiben als Download. Dieses Zusatzangebot steht den Lesern des Buches kostenfrei zur Verfügung.

Markus Diepold
Matthias Stelzer

Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung

Struktur – Pflichten – Rechtsfolgen – Beispiele

HUSS-Medien GmbH · 10400 Berlin huss

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über dnb.d-nb.de abrufbar.

Titelfoto: immaginario75/Fotolia

ISBN 978-3-349-011630

1. Auflage

© 2017 HUSS-MEDIEN GmbH, Verlag Wirtschaft
Am Friedrichshain 22, 10407 Berlin
Telefon: 030 42151-0, Fax: 030 42151-273
E-Mail: huss.medien@hussberlin.de
Internet: www.huss.de

Eingetragen im Handelsregister Berlin HRB 36260
Geschäftsführer: Christoph Huss, Wolfgang Huss

Redaktion Arbeit und Arbeitsrecht (Hrsg.)
Lektorat: Andreas Krabel/Simone Ritter
Einbandgestaltung und Layout: HUSS-MEDIEN GmbH
Druck und Bindearbeiten: docupoint GmbH

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung
des Verlages vervielfältigt, bearbeitet und/oder verbreitet werden.
Unter dieses Verbot fällt insbesondere der Nachdruck, die Aufnahme und Wiedergabe in Online-Diensten,
Internet und Datenbanken sowie die Vervielfältigung auf Datenträgern jeglicher Art.

Alle Angaben in diesem Werk sind sorgfältig zusammengetragen und geprüft.
Dennoch können wir für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts keine Haftung übernehmen.

Vorwort

Regelmäßig wird in Fachkreisen über ein einheitliches Gesetzbuch für das gesamte Arbeitsrecht diskutiert, um die ungezählten einzelnen Regelungswerke (Gesetze, Rechtsvorordnungen etc.) zusammenzufassen. Ein solches Werk kam bislang nicht zustande. Ob es für den juristischen Laien angesichts des absehbaren Umfangs verständlicher wäre, darf bezweifelt werden.

Das Recht der Arbeitssicherheit bzw. des Arbeitsschutzes ist ein Paradebeispiel. Es ist nur ein kleiner Ausschnitt des Arbeitsrechts, aber schon für sich betrachtet von großer Komplexität und Zersplitterung geprägt. Wer sich in der täglichen Personalarbeit oder anwaltlichen Beratungspraxis damit befasst, muss auf unterschiedliche Quellen wie Gesetzeskommentare, Unfallverhütungsvorschriften oder Entscheidungen der Rechtsprechung zurückgreifen und wird dabei mit viel Theorie konfrontiert. Auf praktische Handlungsanleitungen und Muster stößt man dabei nur vereinzelt. Im Internet wiederum gibt es viele praktische Hilfestellungen, oft aber ohne Einordnung in den rechtlichen Kontext.

Das Buch „Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung" bezweckt eine ganzheitliche und verknüpfte Darstellung der wesentlichen theoretischen und praktischen Aspekte des Arbeitsschutzrechts, allerdings ohne Lehrbuch sein zu wollen. Es nimmt nicht für sich in Anspruch, das Arbeitsschutzrecht in allen seinen Facetten erschöpfend darzustellen. Vielmehr folgt dieses Buch dem Ansatz, das für das Verständnis unverzichtbare rechtliche Hintergrundwissen komprimiert und dabei praxisorientiert mit Querbezügen, Mustern und Hinweisen auf Wissensdatenbanken aufzubereiten.

Die Erstauflage soll ein fundiertes Grundgerüst geben und Basis sein für eine kontinuierliche Fortentwicklung und Erweiterung. Letzteres ist auch notwendig, um mit der rechtlichen Entwicklung und den Erscheinungen, aber auch Veränderungen des modernen Arbeitslebens Schritt zu halten. Beispielsweise konnte die im Dezember 2016 grundlegend reformierte Arbeitsstättenverordnung mit ihren Neuerungen in diesem Ratgeber nur noch teilweise berücksichtigt werden. Die praktischen Auswirkungen und daraus wiederum folgenden Fragestellungen der reformierten Arbeitsstättenverordnung werden sich in den kommenden Monaten und Jahren zeigen.

Es wird weitere Entwicklungen geben, an welche wir heute noch nicht denken, jedenfalls nicht in arbeitsschutzrechtlichen Kategorien. Die Verbreitung der sog. Smartphones begann vor ca. 20 Jahren, Tablets wurden vor ca. sieben eingeführt. Beide Produktkategorien sind heute auch aus dem Arbeitsleben nicht mehr wegzudenken, bringen aber auch neue Herausforderungen im Recht des Arbeitsschutzes mit sich. Angesichts rapide sinkender Halbwertszeiten technischer Innovationen ist auch der Anpassungsbedarf im Recht des Arbeitsschutzes keine Frage mehr von Jahren, sondern von Monaten.

Berlin, im Juni 2017 Die Autoren

Inhalt

1 Einführung . . . 11
1.1 Schritt halten mit modernem Arbeitsleben . . . 11
1.2 Eigendynamik durch Arbeitnehmervertretungen? . . . 11
1.3 Berücksichtigung von psychischen Gefährdungen . . . 12
1.4 Arbeitsschutz als Chance . . . 12

2 Arbeitsschutz in Zahlen . . . 13
2.1 Gefährdungsbeurteilungen . . . 13
2.2 Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten . . . 14
2.3 Zunahme psychischer Belastungen und Erkrankungen . . . 15

3 Aufbau und Systematik des Arbeitsschutzrechts . . . 17
3.1 Grundzüge des technischen Arbeitsschutzes (Arbeitssicherheit) . . . 17
3.1.1 Unterscheidung zwischen sozialem und technischem Arbeitsschutz . . . 17
3.1.2 Dualer Aufbau des technischen Arbeitsschutzes . . . 18
3.1.3 Träger des staatlichen Bereichs . . . 18
3.1.4 Träger des autonomen Bereichs/Unfallversicherungsträger . . . 19
3.1.4.1 Berufsgenossenschaften für Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft . . . 19
3.1.4.2 Unfallkassen für den öffentlichen Dienst und privatisierte Unternehmen . . . 20
3.1.4.3 DGUV als Spitzenverband . . . 21
3.2 Sonstige wichtige Institutionen im Arbeitsschutzrecht . . . 21
3.2.1 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie/Nationale Arbeitsschutzkonferenz . . . 21
3.2.2 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) . . . 22
3.2.3 Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik . . . 22
3.2.4 Arbeitnehmervertretungen . . . 22
3.3 Zentrale Rechtsgrundlagen des Arbeitsschutzrechts . . . 23
3.3.1 Arbeitsschutzgesetz (Überblick) . . . 23
3.3.1.1 Aufbau des Arbeitsschutzgesetzes . . . 23
3.3.1.2 Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes . . . 23
3.3.1.3 Grundpflichten des Arbeitgebers (§ 3 Abs. 1 ArbSchG) . . . 24
3.3.1.4 Arbeitsschutzorganisation (§ 3 Abs. 2 ArbSchG) . . . 26
3.3.1.5 Kostentragungspflicht (§ 3 Abs. 3 ArbSchG) . . . 26
3.3.1.6 Allgemeine Grundsätze (§ 4 ArbSchG) . . . 27
3.3.1.7 Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Dokumentation (§§ 5 und 6 ArbSchG) . . . 28
3.3.1.8 Übertragung von Aufgaben (§ 7 ArbSchG) . . . 29
3.3.1.9 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber (§ 8 ArbSchG) . . . 29
3.3.1.10 Besondere Gefahren (§ 9 ArbSchG) . . . 30
3.3.1.11 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen (§ 10 ArbSchG) . . . 30
3.3.1.12 Arbeitsmedizinische Vorsorge (§ 11 ArbSchG) . . . 30
3.3.1.13 Unterweisung (§ 12 ArbSchG) . . . 31

3.3.2 Arbeitssicherheitsgesetz (Überblick) . . . 31
3.3.2.1 Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit . . . 32
3.3.2.1.1 Wahlrecht des Arbeitgebers und Beteiligungsrechte des Betriebsrates . . . 32
3.3.2.1.2 Zwang zum Anschluss an einen überbetrieblichen Dienst . . . 34
3.3.2.1.3 Anforderungen an die bestellten Personen . . . 35
3.3.2.1.4 Weisungsfreiheit der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit . . . 35
3.3.2.1.5 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat . . . 35
3.3.2.2 Sicherheitsbeauftragte . . . 36
3.3.2.3 Arbeitsschutzausschuss . . . 36
3.3.3 Rechtsverordnungen . . . 37
3.3.3.1 Überblick über die wichtigsten Rechtsverordnungen . . . 37
3.3.3.2 Arbeitsstättenverordnung . . . 38
3.3.3.2.1 Sinn und Zweck, Inkrafttreten und Übergangsregelung . . . 38
3.3.3.2.2 Arbeitsstätte nach der ArbStättV . . . 39
3.3.3.2.3 Betreiben einer Arbeitsstätte . . . 40
3.3.3.2.4 Bildschirmarbeitsplätze . . . 40
3.3.3.2.5 Telearbeit . . . 40
3.3.3.2.6 Psychische Belastungen . . . 41
3.3.4 Unfallverhütungsvorschriften (Überblick) . . . 41
3.3.4.1 § 15 SGB VII als Rechtsgrundlage für den Erlass . . . 41
3.3.4.2 Genehmigung, Veröffentlichung und Unterrichtung . . . 41
3.3.4.3 Systematische Gliederung der UVV/Umstellung . . . 42
3.3.4.4 Ordnungswidrigkeit . . . 42
3.3.5 Europarechtliche Einflüsse . . . 42

4 Pflichten im Arbeitsverhältnis . . . 44
4.1 Handlungspflichten des Arbeitgebers . . . 44
4.1.1 Arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht . . . 44
4.1.2 Delegation der Arbeitgeberpflichten . . . 45
4.1.2.1 Delegation gemäß § 13 Abs. 1 ArbSchG . . . 45
4.1.2.2 Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG . . . 46
4.1.2.2.1 Vorgehensweise bei der Delegation . . . 46
4.1.2.2.2 Unterdelegation . . . 47
4.1.2.2.3 Individual- und betriebsverfassungsrechtliche Aspekte . . . 47
4.1.2.3 Compliance Officer . . . 49
4.1.2.4 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit . . . 49
4.1.2.5 Fortbestehende Überwachungspflichten . . . 50
4.1.3 Besonderheiten beim Einsatz von Leiharbeitnehmern . . . 50
4.2 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers . . . 50
4.2.1 Pflichten des Arbeitnehmers . . . 51
4.2.1.1 Pflicht zur Befolgung von Weisungen . . . 51
4.2.1.2 Melde- und Unterstützungspflichten . . . 51
4.2.1.3 Abmahnung oder Kündigung bei Pflichtverletzung . . . 52
4.2.2 Rechte des Arbeitnehmers . . . 52
4.2.2.1 Vorschlagsrecht . . . 52
4.2.2.2 Beschwerderecht . . . 53
4.2.2.3 Recht auf Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen . . . 53
4.2.2.4 Leistungsverweigerungsrecht . . . 53
4.2.2.5 Schadensersatzansprüche . . . 54
4.3 Einbindung des Betriebsrates . . . 54

5 Befugnisse der zuständigen Behörden . . . 55
5.1 Auskunfts- und Einsichtsrecht . . . 55
5.2 Betretungs- und Besichtigungsrechte . . . 56
5.3 Prüfungsrechte . . . 56
5.4 Behördliche Anordnungen . . . 57
5.5 Untersagungsverfügung . . . 57

6 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte/Unfallversicherung . . . 58
6.1 Gegenstand der Unfallversicherung . . . 58
6.2 Versicherter Personenkreis und versicherte Risiken . . . 58
6.3 Beiträge zur Unfallversicherung . . . 59
6.4 Haftungsprivilegierung des Arbeitgebers . . . 59
6.5 Haftungsprivilegierung eines Arbeitnehmers . . . 59
6.6 Regressanspruch der Unfallversicherungsträger . . . 60

7 Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Arbeitsschutzmaßnahmen . . . 61
7.1 Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz . . . 61
7.1.1 Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates nach § 80 Abs. 1 BetrVG . . . 62
7.1.2 Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG . . . 63
7.1.2.1 Grundsätzliches zu den Mitbestimmungsrechten aus § 87 BetrVG . . . 63
7.1.2.1.1 Bedeutung des Gesetzes- und Tarifvorrangs . . . 64
7.1.2.1.2 Erfordernis eines kollektiven Tatbestands . . . 64
7.1.2.1.3 Verhältnis zur Mitbestimmung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz . . . 64
7.1.2.1.4 Wirksamkeit von Vorabzustimmungen . . . 65
7.1.2.1.5 Initiativrecht des Betriebsrates . . . 65
7.1.2.1.6 Zuständiges Betriebsratsgremium . . . 66
7.1.2.1.7 Folgen eines Verstoßes gegen Mitbestimmungsrechte . . . 66
7.1.2.1.8 Einseitige vorübergehende Regelung durch das Unternehmen? . . . 67
7.1.2.1.9 Notfälle und Eilfälle . . . 67
7.1.2.1.10 Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede? . . . 67
7.1.2.2 Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG . . . 68
7.1.2.2.1 Begriffe Gesundheitsschutz, Arbeitsunfall und Berufskrankheit . . . 68
7.1.2.2.2 Mitbestimmung „im Rahmen" einer gesetzlichen Regelung oder Unfallverhütungsvorschrift 68
7.1.2.2.3 Ausfüllungspflicht und Ausfüllungsmöglichkeit . . . 70
7.1.2.2.4 Eingeschränkter Rückgriff auf Generalklauseln . . . 70
7.1.2.2.5 Mitbestimmung bei Maßnahmen nach dem ASiG . . . 72
7.1.2.2.6 Bestellung von Betriebsärzten . . . 72
7.1.2.2.7 Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit . . . 74
7.1.2.2.8 Errichtung des Arbeitsschutzausschusses . . . 77
7.1.2.2.9 Mitbestimmung bei Maßnahmen nach dem ArbSchG . . . 79
7.1.2.2.10 Generelle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes . . . 79
7.1.2.2.11 Persönliche Schutzausrüstung . . . 79
7.1.2.2.12 Arbeitsschutzorganisation . . . 82
7.1.2.2.13 Gefährdungsbeurteilung . . . 85
7.1.2.2.14 Dokumentation . . . 90
7.1.2.2.15 Übertragung von Aufgaben . . . 92
7.1.2.2.16 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber . . . 92
7.1.2.2.17 Schutz vor besonderen Gefahren . . . 92
7.1.2.2.18 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen . . . 93
7.1.2.2.19 Arbeitsmedizinische Vorsorge . . . 93

7.1.2.2.20 Unterweisung der Beschäftigten . . . 96
7.1.2.2.21 Verantwortliche Personen . . . 99
7.1.2.2.22 Bestellung von Sicherheitsbeauftragten . . . 99
7.1.2.2.23 Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) . . . 99
7.1.2.2.24 Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . . . 103
7.1.2.2.25 Mitbestimmtes Ordnungsverhalten . . . 103
7.1.2.2.26 Mitbestimmungsfreies Arbeitsverhalten . . . 105
7.1.3 Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG . . . 106
7.1.3.1 Allgemeine Grundsätze . . . 106
7.1.3.1.1 Videoüberwachung . . . 107
7.1.4 Mitbestimmung nach § 91 BetrVG . . . 110
7.1.4.1 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung . . . 111
7.1.4.2 Merkmal der Änderung . . . 111
7.1.4.3 Offensichtlicher Widerspruch . . . 111
7.1.4.4 Belastung in „besonderer Weise" . . . 111
7.1.4.5 Rechtsfolge: Abwehrmaßnahmen . . . 112
7.1.5 Mitbestimmung und Einigungsstellenverfahren . . . 112
7.1.5.1 Erzwingbares Einigungsstellenverfahren . . . 113
7.1.5.1.1 Scheitern der Verhandlungen . . . 113
7.1.5.1.2 Errichtung der Einigungsstelle durch das Arbeitsgericht . . . 114
7.1.5.1.3 Offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle . . . 116
7.1.5.1.4 Ablauf des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens . . . 116
7.1.5.1.5 Bestimmung des Einigungsstellenvorsitzenden und der Beisitzer . . . 117
7.1.5.2 Freiwilliges Einigungsstellenverfahren . . . 118
7.1.5.3 Ablauf und Beendigung des Einigungsstellenverfahrens . . . 118
7.1.5.4 Kosten der Einigungsstelle . . . 119
7.1.6 „Besser geht (fast) immer" . . . 119
7.1.7 Beteiligung nach § 89 BetrVG . . . 119
7.1.8 Beteiligung nach § 90 BetrVG . . . 120
7.1.9 Beteiligung bei der Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit? . . . 121
7.1.10 Beteiligung bei der Kündigung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit . . . 122
7.2 Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach dem Arbeitssicherheitsgesetz . . . 122
7.2.1 Bestellung von Arbeitnehmern als Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach § 9 Abs. 3 ASiG . . . 122
7.2.1.1 Initiativrecht des Betriebsrates? . . . 123
7.2.1.2 Inhalt des Zustimmungsantrags . . . 123
7.2.1.3 Reaktion des Betriebsrates . . . 125
7.2.1.3.1 Gründe für die Zustimmungsverweigerung . . . 125
7.2.1.3.2 Folgen der fehlenden Zustimmung . . . 125
7.2.1.3.3 Vorgehen bei Zustimmungsverweigerung . . . 125
7.2.1.4 Mitbestimmung bei Erweiterung oder Einschränkung von Aufgaben bei eigenen Arbeitnehmern . . . 125
7.2.2 Anhörung bei der Bestellung und Abberufung von Freiberuflern oder überbetrieblichem Dienst . . . 126
7.2.2.1 Inhalt des Anhörungsverfahrens . . . 126
7.2.2.2 Folgen der unterbliebenen Anhörung . . . 127
7.3 Kosten des Betriebsrates . . . 127
7.3.1 Honorarvereinbarungen mit Anwälten des Betriebsrates . . . 127
7.3.2 Kosten für sachliche und personelle Mittel . . . 128

8 Die Gefährdungsbeurteilung . . . 129
8.1 Anwendungsbereich . . . 129
8.2 Beurteilungsgrundlagen . . . 129
8.2.1 Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) . . . 130
8.2.2 Handlungsanleitung des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LaSi) . . . 131
8.3 Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung/Handlungsschritte . . . 131
8.3.1 Schritt 1: Arbeitsplätze auf Vergleichbarkeit prüfen . . . 133
8.3.1.1 Sachgerechte Gruppenbildung . . . 134
8.3.1.2 Ortsfeste Arbeitsplätze . . . 135
8.3.1.3 Nicht ortsfeste Arbeitsplätze . . . 135
8.3.2 Schritt 2: Gefährdungen ermitteln . . . 136
8.3.3 Schritt 3: Gefährdungen beurteilen/Bewertungsmatrix . . . 138
8.3.4 Schritt 4: Ableitung von Schutzmaßnahmen . . . 140
8.3.5 Schritt 5: Umsetzung der Schutzmaßnahmen . . . 141
8.3.6 Schritt 6: Überprüfung der Schutzmaßnahmen . . . 141
8.3.7 Schritt 7: Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung . . . 141
8.4 Zeitpunkt der Gefährdungsbeurteilung . . . 142
8.5 Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung . . . 142
8.6 Sanktionen bei Nichtdurchführung von Gefährdungsbeurteilungen . . . 142
8.7 Muster für Gefährdungsbeurteilungen . . . 143

9 ABC des Arbeitsschutzrechts . . . 154

Abkürzungs- und Literaturverzeichnis . . . 160

Sachwörterverzeichnis . . . 163

Autorenvorstellung . . . 168

Zugang zum Online-Angebot
Unter www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/arbeitsschutz finden Sie Vertragsmuster, Checklisten und Musterschreiben als Download. Dieses Zusatzangebot steht den Lesern des Buches kostenfrei zur Verfügung.

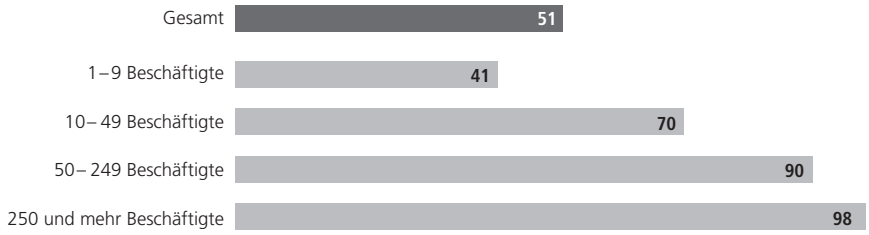
2 Arbeitsschutz in Zahlen

Die im Folgenden dargestellten Statistiken veranschaulichen eindrucksvoll die nicht nur den Erscheinungen der modernen Arbeitswelt geschuldeten Handlungserfordernisse. Sie fangen buchstäblich vor der Haustür an (Wegeunfälle) und setzen sich im Betrieb fort. Sie illustrieren die aktuellen Problemstellungen und Herausforderungen.

2.1 Gefährdungsbeurteilungen

Gefährdungsbeurteilungen i. S. v. § 5 ArbSchG sind ein zentrales Instrument des technischen Arbeitsschutzes. Eine bundesweite Umfrage im Jahr 2011 unter 6.500 Betrieben zeigte, dass ca. 50 % der Betriebe Gefährdungsbeurteilungen erstellen. Das ist angesichts einer bestehenden gesetzlichen Verpflichtung zur Vornahme von Gefährdungsbeurteilungen eine erstaunlich geringe Quote. Insbesondere kleineren Betrieben fällt die Gefährdungsbeurteilung schwer – oder es fehlt an Verständnis, während ab Betriebsgrößen von 250 Arbeitnehmern die Vornahme von Gefährdungsbeurteilungen der Regelfall ist.

Gefährdungsbeurteilungen nach Betriebsgröße



Quelle: GDA-Betriebsbefragung 2011 Alle Angaben in Prozent.

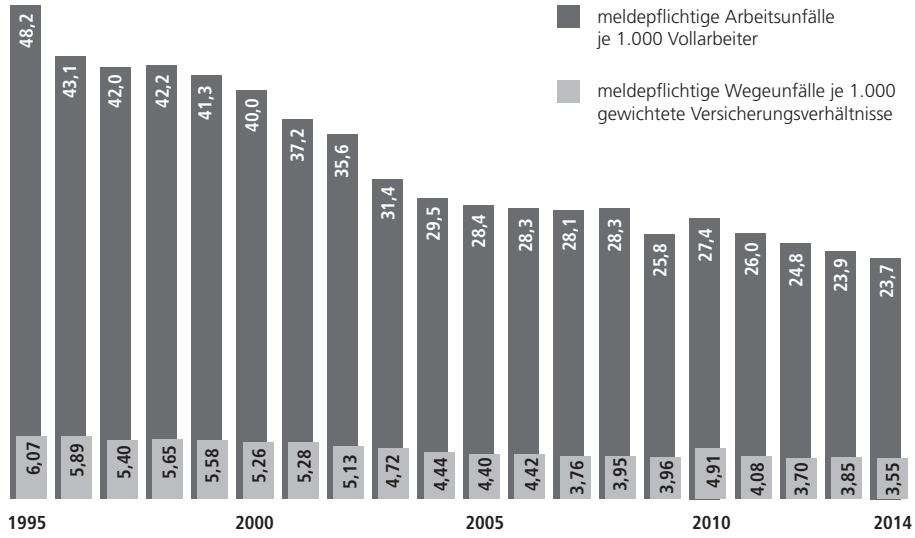
Die Betriebe, die keine Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt hatten, wurden im Rahmen der Umfrage auch nach dem Grund gefragt. Häufig wurde Folgendes zur Rechtfertigung vorgebracht:

- keine nennenswerten Gefährdungen,
- Mitarbeiter erkennen selbst die Sicherheitsdefizite und Gefährdungspotentiale,
- geringer Nutzen.

Diese Antworten lassen erkennen, dass zum einen die Systematik des Arbeitsschutzes, insbesondere die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung dem Arbeitgeber selbst obliegende Ermittlung von Gefährdungspotential, verkannt wird, zum anderen aber auch die „gefühlte Unzuständigkeit" der befragten Betriebe für die Einhaltung der maßgeblichen gesetzlichen Regeln.

2.2 Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten

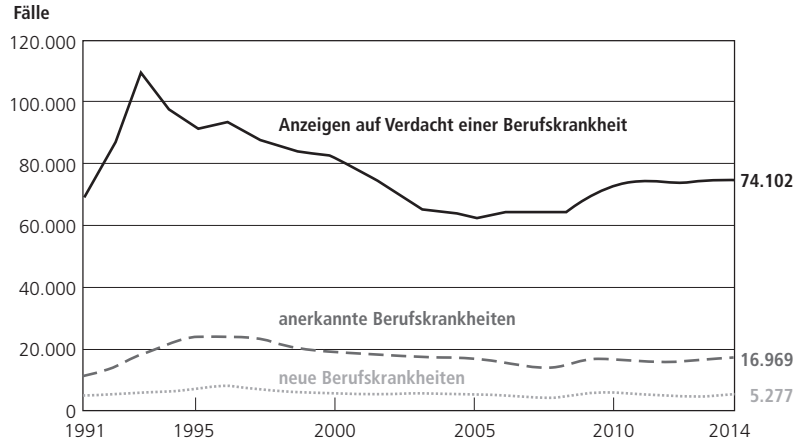
Welchen Erfolg eine Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes für die Minimierung von z. B. krankheitsbedingten Fehlzeiten haben kann, zeigt die folgende Statistik über die rückläufigen Arbeits- und Wegeunfallquoten:



Quelle: Suga 2014, S. 156 (Arbeitsunfälle), S. 162 (Wegeunfälle)

Ausweislich der Pressemitteilung der Bundesregierung vom 9.12.2016 (Bericht zum Arbeitsschutz) sank auch im Jahr 2015 die Zahl der Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr um ca. 1,2 %. Indessen stieg die Zahl der meldepflichtigen Wegeunfälle im Jahr 2015 gegenüber dem Vorjahr. Als mögliche Gründe wurden die Zunahme der Zahl der Berufspendler, das Pendlerverhalten und die Witterungsbedingungen genannt.

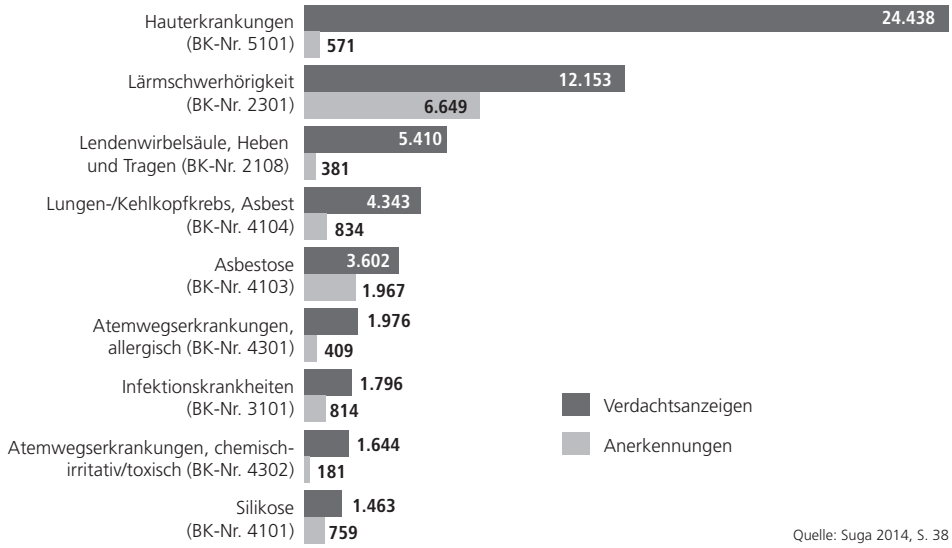
Nach Jahren rückläufiger Tendenz steigt inzwischen leider auch die Zahl der Berufskrankheiten wieder:



Quelle: Suga 2014, S. 166

Ausweislich der Pressemitteilung der Bundesregierung vom 9.12.2016 (Bericht zum Arbeitsschutz) lag im Jahr 2015 die Zahl der anerkannten Berufskrankheiten um ca. 6,3 % höher als noch im Vorjahr. Grund hierfür war u. a. die Aufnahme von vier neuen Berufskrankheiten in die Berufskrankheiten-Verordnung (Hautkrebs durch UV-Strahlung, Erkrankungen der Lendenwirbelsäule durch Heben und Tragen, Kehlkopfkrebs durch Umgang mit bestimmten Chemikalien und das Carpaltunnelsyndrom).

Berufskrankheiten sind dabei nicht nur physisch bedingt (etwa infolge Stehens, Zwangshaltung etc.) oder umweltbedingt (etwa infolge Schmutz oder Umgebungsfaktoren wie Kälte, Hitze, Zugluft, Feuchtigkeit, Beleuchtung, Lärm, Umgang mit gefährlichen Stoffen etc.). An der Spitze der häufigsten Berufskrankheiten stehen nach wie vor Hauterkrankungen, Schwerhörigkeit und orthopädische Leiden:



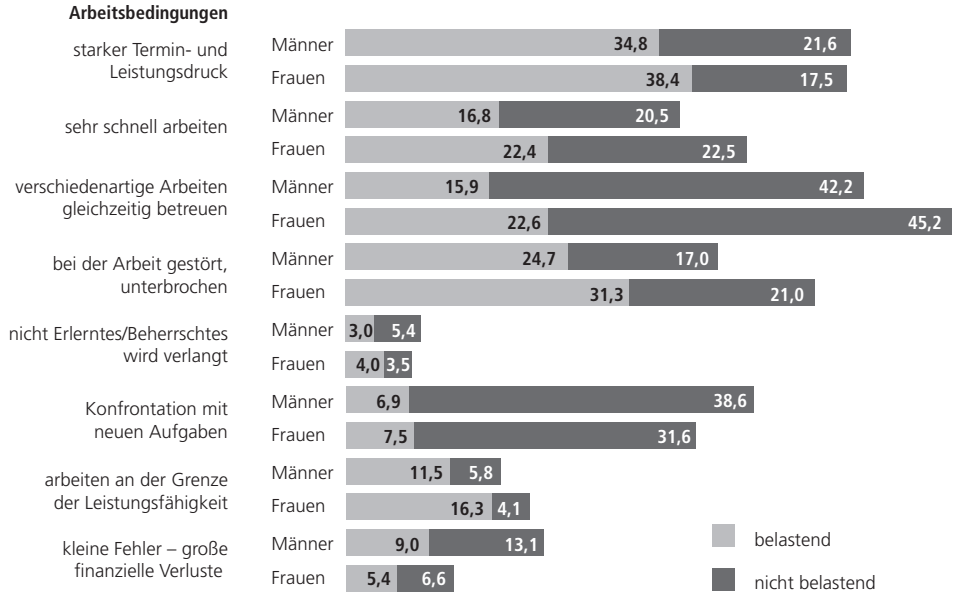
Quelle: Suga 2014, S. 38

2.3 Zunahme psychischer Belastungen und Erkrankungen

Vor allem hoher Termindruck, Multitasking und die technischen Möglichkeiten des modernen Arbeitslebens sorgen zuweilen für permanente psychische Spannungszustände. Je nach Art und Dauer sowie persönlicher Veranlagung erreichen diese immer häufiger einen Krankheitswert (Abbildung Seite 16 oben).

Die Zunahme psychischer Erkrankungen (Depressionen etc.) und psychosomatischer Leiden sowie dadurch bedingter Arbeitsunfähigkeiten sind Ausdruck veränderter Arbeitsanforderungen. Die Anzahl psychischer Erkrankungen nimmt zu, die physiologischen Erkrankungen nehmen ab oder sind gleichbleibend. Diese „Schere" wird durch das nachfolgende Diagramm eindrucksvoll veranschaulicht (Abbildung Seite 16 unten).

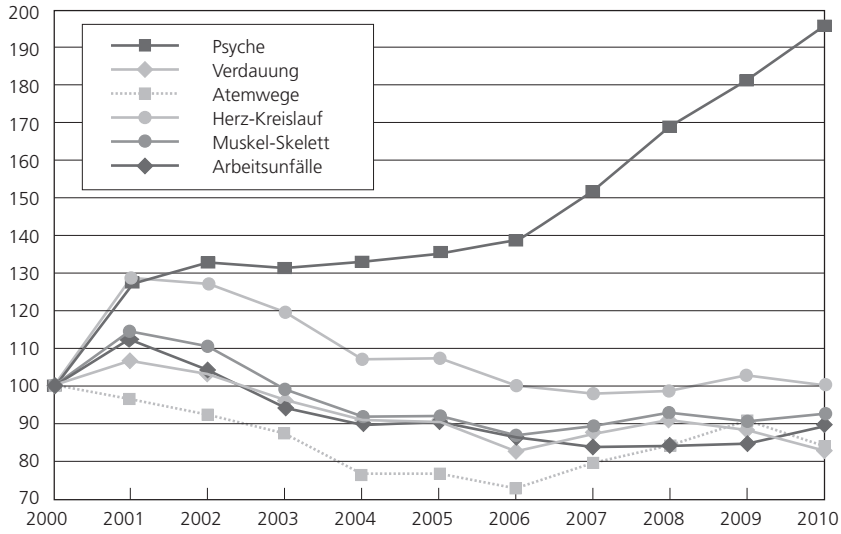
Psychische Erkrankungen verursachen im Durchschnitt die längsten Fehlzeiten. Im Jahr 2014 waren dies durchschnittlich ca. 39 Tage, im Gegensatz zu ca. 13 Tagen bei anderen Erkrankungen (Quelle: BKK Gesundheitsreport 2015). Auch dieser Entwicklung muss sich ein moderner Arbeitsschutz stellen.



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, 2012

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich

Veränderungen der Arbeitsunfähigkeitstage seit 2000



Quelle: BFG – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung

Alle Angaben in Prozent

1 Einführung

Das Recht der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes ist in der täglichen Personalarbeit sowie in der anwaltlichen Beratungspraxis ein wichtiges, aber auch ein sehr komplexes Thema. Grund für die Komplexität sind u. a. die „Zersplitterung" des Rechtsgebiets in viele verschiedene Regelungswerke und die dadurch bedingte, im ersten Moment gegebene Unübersichtlichkeit.

1.1 Schritt halten mit modernem Arbeitsleben

Wie das gesamte Arbeitsrecht muss sich auch das Recht der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes den Erscheinungen und Entwicklungen des modernen Arbeitslebens stellen. In Zeiten von Homeoffice/Telearbeit, Crowdsourcing, Clickworking, dezentral organisierten Matrixstrukturen sowie der Nutzung von Smartphones und der damit verbundenen jederzeitigen Erreichbarkeit stellen sich auch im Bereich des Arbeitsrechts ganz andere Fragen als noch vor 20 Jahren. Insoweit wird auch von dem durch die Digitalisierung geprägten Arbeitsrecht 4.0 gesprochen. Einfach ausgedrückt verbirgt sich dahinter und hinter den zusammenhängenden Programmbegriffen wie *„Internet der Dinge"* oder *„Smart Factory"* die umfassende Kommunikation zwischen Werkstücken, Maschinen, Beschäftigten und Kunden. Mithilfe von cyber-physischen Systemen (CPS) verbindet sich die physische mit der digitalen Welt. Die Digitalisierung verändert aber auch die Anforderungen an den Arbeitsplatz und die Gefahren am Arbeitsplatz. Mit der Digitalisierung und dem zunehmenden Informationsfluss, der von Arbeitnehmern wahrgenommen und verarbeitet werden muss, drohen auch vermehrte psychische Belastungen.

Auch auf diesen Prozess wird das Arbeitsrecht und insbesondere das Recht der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes Antworten finden müssen. Dies ist allerdings mit Unsicherheit behaftet, da die technische Entwicklung schneller verläuft als Rechtsprechung und Gesetzgeber (re)agieren können. Das Recht der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes hat jedoch auch Instrumente, um sich relativ schnell auf neue Entwicklungen einzustellen. Es ist in seiner Struktur teilweise schnelllebiger als andere Bereiche des Arbeitsrechts, insbesondere auf betrieblicher Ebene durch Mitwirkung von Betriebsräten.

1.2 Eigendynamik durch Arbeitnehmervertretungen?

In der Praxis erlangt das Recht der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes für Arbeitnehmervertretungen zunehmende Bedeutung. Dies erklärt sich zum einen aus den Beteiligungsrechten der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Personalrat etc.) in diesem Bereich – kraft Gesetzes ist diese insbesondere verpflichtet, auch zum Schutz der Arbeitnehmer tätig zu werden. Zum anderen werden aber auch oft arbeitsschutzrechtliche Aspekte und damit zusammenhängende Rechtsfragen zum Anlass genommen für eine Vielzahl von seitens der Arbeitnehmervertretung teilweise gewünschten/forcierten Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber. Es ist dann nur eine Frage der Zeit, bis sich Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung über einzelne Arbeitsschutzaspekte (z. B. eine Klimaanlage in warmen Büroräumen) nicht einigen können und so in eine streitige Auseinandersetzung geraten. Angesichts der Komplexität der Materie benötigt die Arbeitnehmervertretung i. d. R. einen – vom Arbeitgeber zu bezahlenden – sachverständigen Berater und Verfahrensbeistand. Aus Arbeitgebersicht ist es also auch vor diesem Hintergrund lohnenswert, sich selbst einschlägiges Wissen

zu verschaffen und auf Konfliktpotential im Bereich des Arbeitsschutzes vorbereitet zu sein, um letztlich teure Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat zu vermeiden.

1.3 Berücksichtigung von psychischen Gefährdungen

Der moderne Arbeitsschutz wird auch durch eine stetige Zunahme psychischer Belastungen geprägt (vgl. Arbeitsrecht 4.0). Psychische Belastungen bei der Arbeit umfassen eine Vielzahl von Einflüssen, etwa die Arbeitsintensität (Informationsbewältigung durch Digitalisierung), die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz oder die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Eine Arbeit ohne psychische Belastung ist genauso wenig denkbar wie eine Arbeit ohne jede körperliche Belastung. Der Begriff „psychische Belastung" ist daher wertneutral zu verstehen. Ähnlich wie bestimmte Arten und Ausprägungen körperlicher Belastung gesundheitsgefährdend sein können, kann auch die psychische Belastung bei der Arbeit gesundheitsbeeinträchtigende Wirkung haben, z. B. bei andauerndem hohen Zeit- und Leistungsdruck oder bei ungünstig gestalteter Schichtarbeit. Daher ist es erforderlich, psychische Belastungen bei der Arbeit in der Gefährdungsbeurteilung ebenfalls zu berücksichtigen.

1.4 Arbeitsschutz als Chance

Ein moderner Arbeitsschutz vermeidet nicht nur Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Er trägt auch zum betrieblichen und wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei. Maßnahmen des Arbeitsschutzes können Fehlzeiten der Arbeitnehmer verringern, die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigern und das Betriebsklima fördern. Positive Effekte hat er damit nicht nur für die Arbeitnehmer. Er beeinflusst die Arbeitsprozesse und steigert die Arbeitsqualität. Er schafft Problembewusstsein und stärkt damit die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer. Ein moderner Arbeitsschutz kreiert Verbesserungsvorschläge.

In Zeiten einer im Durchschnitt immer älter werdenden Erwerbsbevölkerung wirkt der Arbeitsschutz auch dem Fachkräftemangel entgegen und ermöglicht ein längeres Erwerbsleben. Kurzum, Arbeitsschutz ist nicht nur als Pflicht, sondern auch als Chance zu begreifen. Wer dies ignoriert, verschenkt Optimierungspotential und provoziert Konflikte, gerade in Betrieben mit Arbeitnehmervertretungen.