

Arbeitsschutzrecht

```
graph TD; A[Arbeitsschutzrecht] --- B[Allgemeine Schutzvorschriften]; A --- C[Spezielle Schutzvorschriften]
```

Allgemeine
Schutzvorschriften

Spezielle
Schutzvorschriften

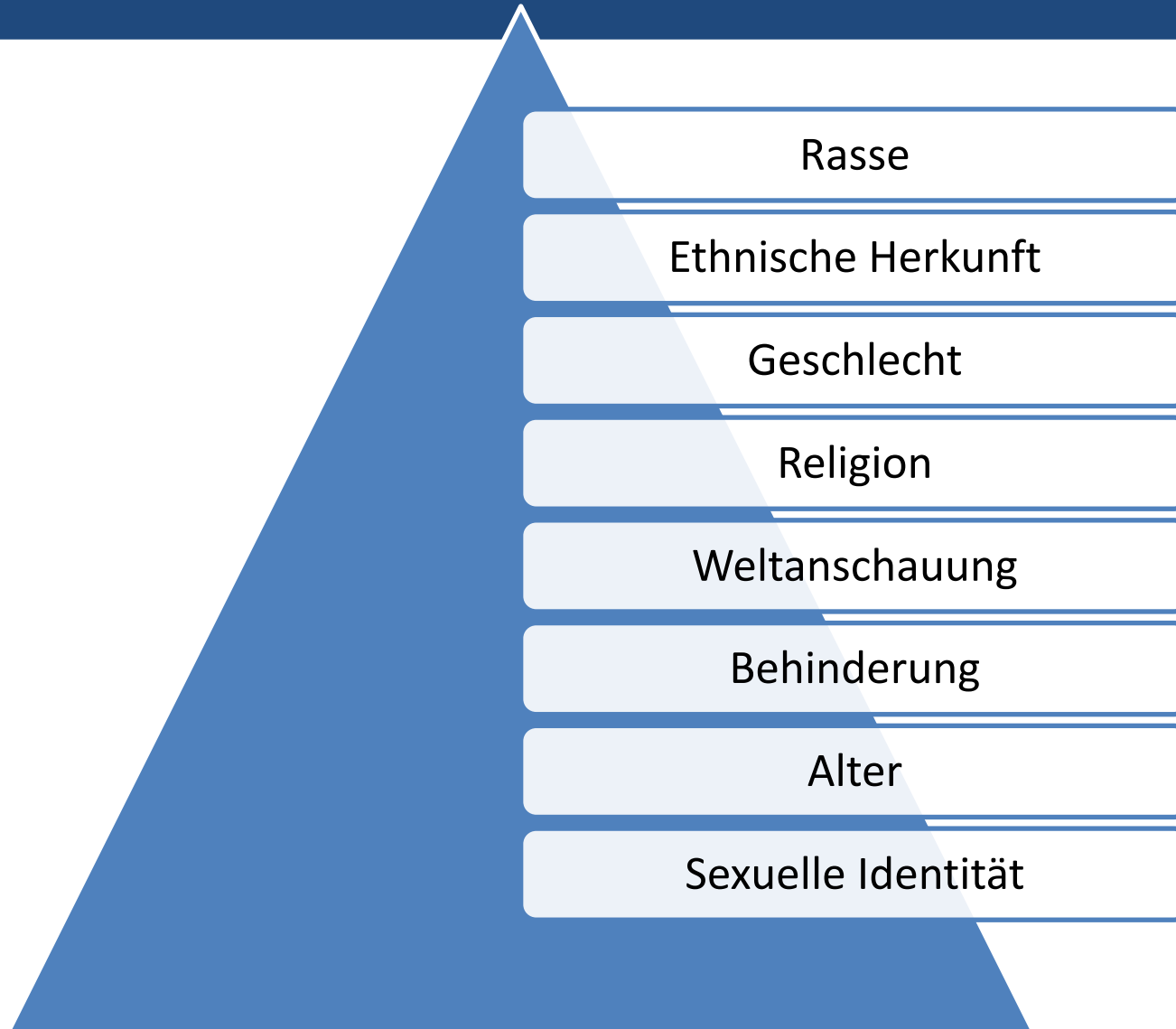
Allgemeine Schutzvorschriften - 1

- **Entgeltfortzahlungsgesetz**, das die Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit (6 Wochen), Urlaub und an Feiertagen regelt
- **Kündigungsschutzgesetz**, das den AN vor Willkür im Kündigungsfall schützen soll, solange er **mindestens 6 Monate** im Unternehmen beschäftigt ist und der Betrieb **mehr 10 Vollzeit-Mitarbeiter** hat.
- **Arbeitszeitgesetz**, das max. Arbeitszeiten regelt und Sonn- und Feiertage schützt; Grenzen sind täglich 8 Stunden an 6 Tagen (also 48 Wochenstunden), maximal 10 Stunden, wenn ein Ausgleich innerhalb von 6 Monaten erfolgt, zwischen zwei Arbeitseinsätzen müssen mindestens 11 Ruhestunden liegen

Allgemeine Schutzvorschriften - 2

- **Bundesurlaubsgesetz**, das mindestens 24 Werktage (also 4 Wochen) Urlaub vorsieht, Urlaub kann nach einer Vorlaufzeit von 6 Monaten angetreten werden
- **Arbeitssicherheitsgesetz** zur Regelung der Spezialisten (z.B. Sicherheitsfachkraft), deren Aufgabe die Erhaltung der Unversehrtheit der Mitarbeiter ist
- **Arbeitsstättenverordnung**, in der es um die Gestaltung der Arbeitsorte geht.
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

AGG – Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz



Arbeitsschutz im Überblick



Grundpflichten § 3 ArbSchG

- Maßnahmen treffen
- Wirksamkeit kontrollieren
- Verbesserungspflicht
- Vorkehrungs-
/Bereitstellungspflicht
- Kostenübernahme



Besondere Pflichten § 5-14 ArbSchG

- Gefährdungsbeurteilung,
Analyse, Dokumentation & 5-6
- sorgfältige Aufgabenübertragung
§ 7
- Zusammenarbeit mit anderen
Arbeitgebern § 7
- Vorkehrungen bei besonders
gefährlichen Arbeitsbereichen §
9
- Erste Hilfe § 10
- arbeitsmedizinische Vorsorge §
11
- Unterweisung der Mitarbeiter §
12



Allgemeine Grundsätze § 4 ArbSchG

- Gefährdungsvermeidung
- Gefahrenbekämpfung
- Überprüfen des Technikstandes
- Planungspflichten
- Schutz besonderer
Personengruppen
- Anweisungspflicht
- Diskriminierungsverbot

- **Jugendarbeitsschutzgesetz**

- Das Kinderarbeit untersagt und die Arbeit Jugendlicher bis zur Vollendung des 18. Lebensjahr beschränkt;

- Täglich höchstens 8 Stunden – Wöchentlich höchstens 40 Stunden an 5 Tagen
 - Vor 6 Uhr und nach 20 Uhr besteht ein Beschäftigungsverbot
 - Zwischen 2 Arbeitseinsätzen müssen mindesten 12 Freistunden liegen
 - Täglich 60 Minuten Pause

- **Mutterschutzgesetz**

- Kündigungsschutz während der Schwangerschaft, bis 4 Monate nach der Geburt und während der Elternzeit vorsieht
- 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt besteht ein Beschäftigungsverbot – Mütter können darauf verzichten
- Gesundheitsgefährdende Arbeiten dürfen vor der Geburt nicht wahrgenommen werden
- Während der Schutzfrist besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld
- Alleinarbeit ist nicht zulässig, damit jederzeit rasche Hilfe möglich ist

Spezielle Schutzvorschriften

- **Schwerbehindertenrecht**, das im Sozialgesetzbuch IX zu finden ist
 - Arbeitgeber mit monatlich durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen verpflichtet ist, mindestens 5 % der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen ist
 - Abweichend davon haben Arbeitgeber mit durchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen einen Schwerbehinderten und bei durchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen 2 Schwerbehinderte zu beschäftigen
 - Ansonsten ist eine Ausgleichsabgabe von monatlich 125 € (2 bis unter 3 %) bzw. 320 € (unter 2 %) zu entrichten.
 - Vor der Kündigung eines Schwerbehinderten ist eine Verhandlung vor der Integrationsstelle notwendig.

- **Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**
 - Bis zu 10 Tagen von der Arbeit fernbleiben können und dafür Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) erhalten
 - Über max. 2 Jahre die Arbeitszeit bis zur Hälfte reduziert werden kann; der Entgeltausfall ist auf 50 % beschränkt.
 - Die Regelung gilt nicht für Betriebe unter 26 Mitarbeitern.

Kollektives Arbeitsrecht

```
graph TD; A[Kollektives Arbeitsrecht] --- B[Tarifvertragsrecht]; A --- C[Arbeitskampfrecht]; A --- D[Betriebsverfassungsrecht];
```

Tarifvertrags-
recht

Arbeitskampf-
recht

Betriebsverfassungs-
recht

Die Tarifvertragsparteien haben vom Gesetzgeber die Aufgabe übertragen bekommen, grundsätzliche Regelungen zum Arbeitsverhältnis durch Vertrag, den Tarifvertrag, zu regeln.

- Tarifvertragsparteien sind:
 - Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Unternehmen
 - Gewerkschaften
- Tarifverträge haben folgende Funktionen:
 - **Schutzfunktionen**, die verhindern soll, dass der Arbeitgeber seine wirtschaftliche Überlegenheit einseitig ausnutzt
 - **Verteilungsfunktion**, wodurch mittels Entgeltgruppen die Einkommensverteilung zwischen den Arbeitnehmern erfolgt
 - **Ordnungsfunktion**, durch die Arbeitsverträge vereinheitlicht werden; Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich darauf verlassen, dass die Arbeitsbedingungen während der Laufzeit des Tarifvertrages unverändert bleiben
 - **Friedensfunktion**, nach der es den Vertragsparteien untersagt ist, während der Laufzeit einen Arbeitskampf zu führen.

Geltungsbereich Tarifvertrag

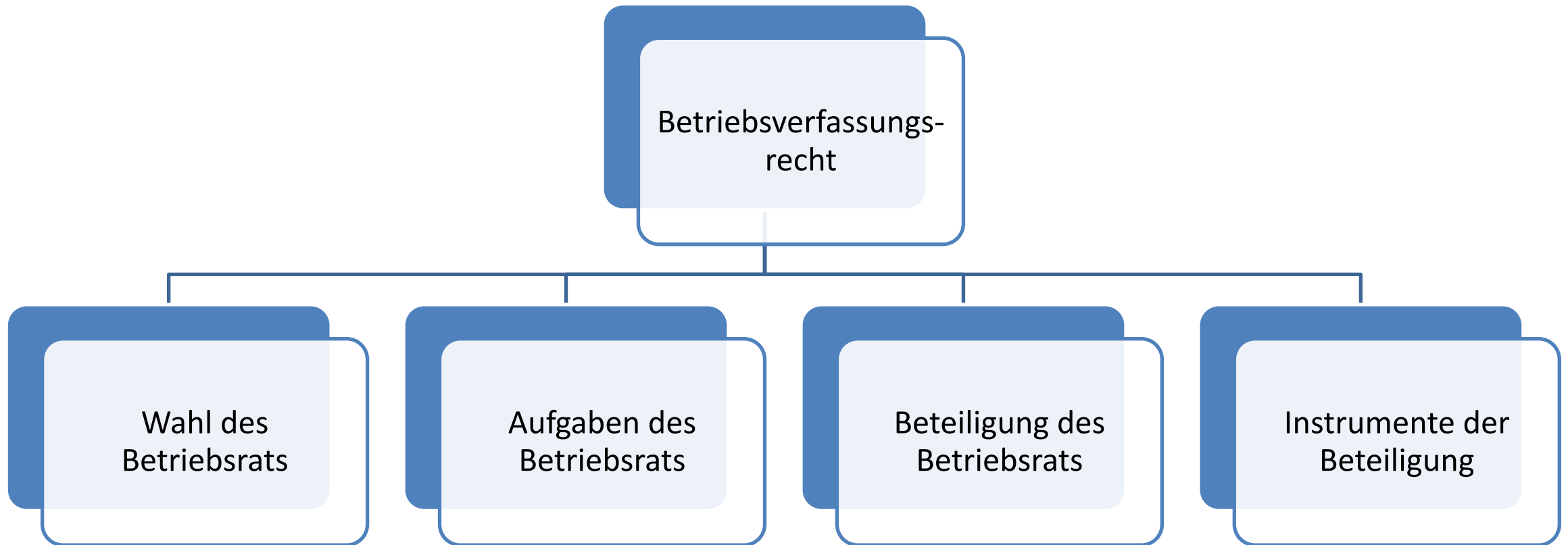
- Der Tarifvertrag gilt für einzelne Unternehmen (Haustarif), Branchen bzw. Länder/Bundesgebiet (Flächentarif).
- Tarifverträge gelten grundsätzlich nur für Unternehmen und Arbeitgeber, die tarifgebunden sind, d.h. für Unternehmen, die Mitglied im Arbeitgeberverband und Arbeitnehmer, die Gewerkschaftsmitglieder sind.
- Auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären. Er gilt dann auch für Arbeitgeber, die nicht verbandsgebunden sind und damit für alle Unternehmen der betreffenden Branche.

Inhalt Tarifvertrag

- Lohn- und Gehaltstarifvertrag
- Inhaltsnormen zur Regelung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsverträge

Arbeitskampf – Streik & Aussperrung

- Der Streik ist eine planmäßige Arbeitsniederlegungen einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern zur Durchsetzung tariflicher Regelungen.
- Aussperrung ist der planmäßige Ausschluss von Arbeitnehmern von der Arbeit durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann mit einer Abwehraussperrung auf einen Streik reagieren.



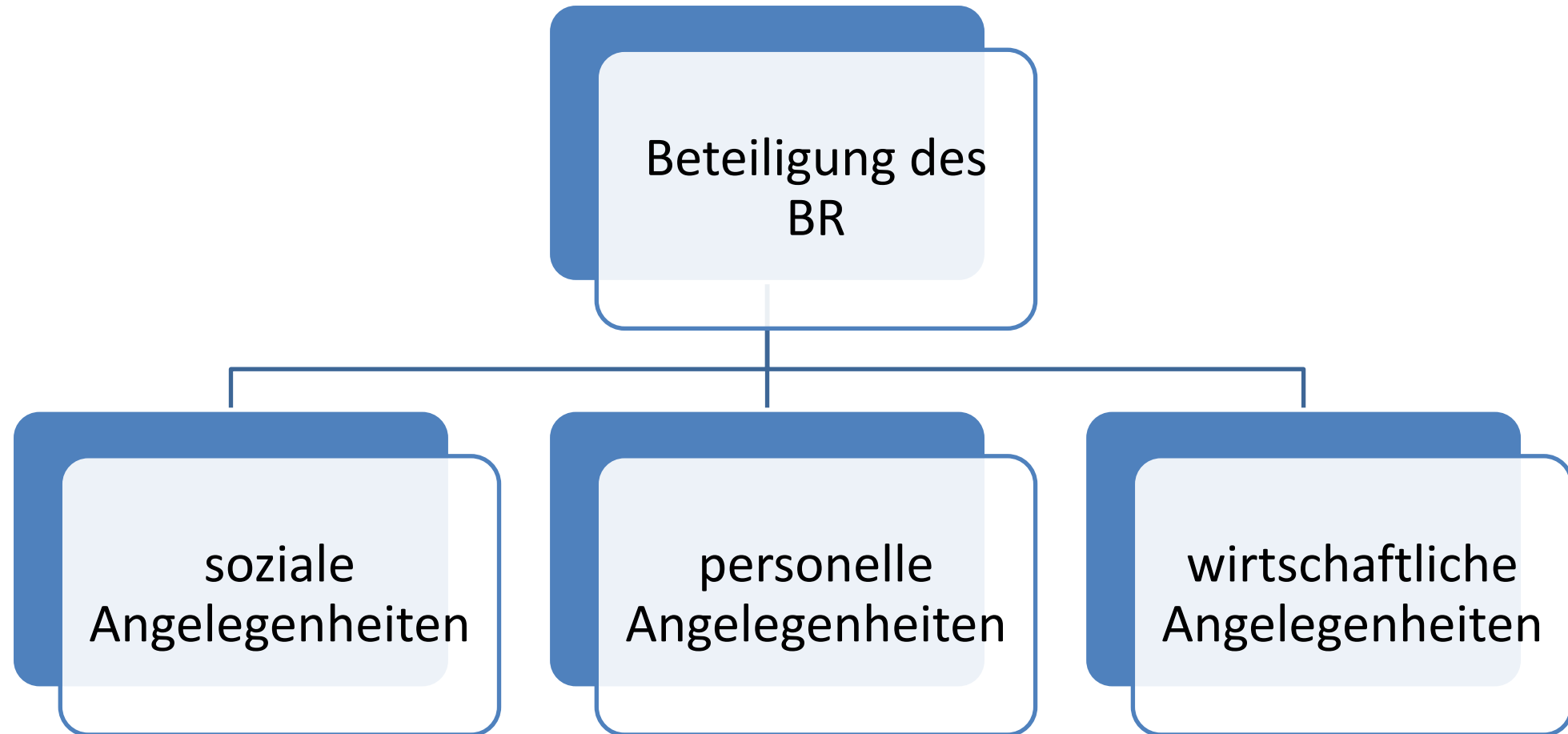
Wahl des BR

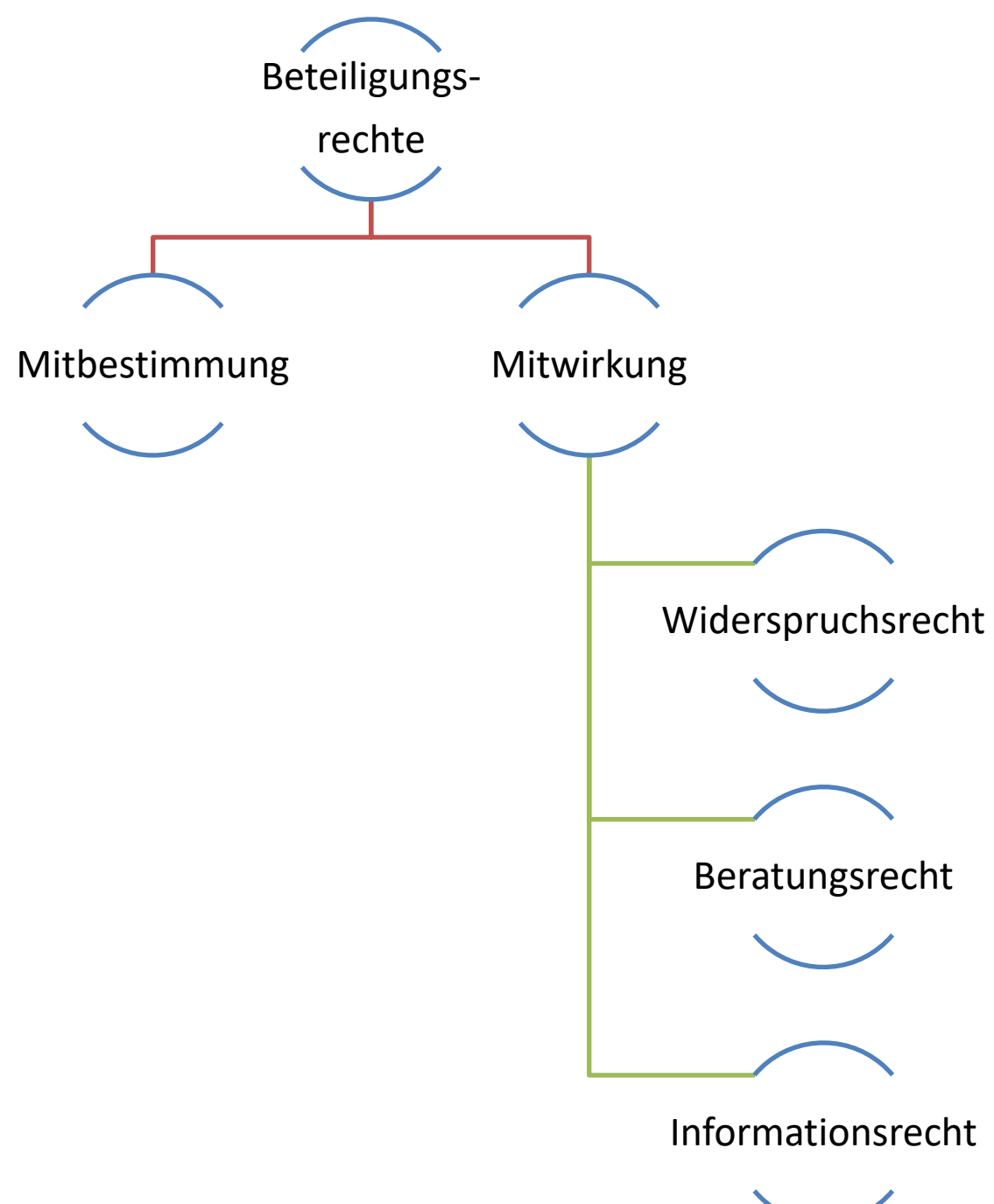
- Unternehmen ab 20 MA einen BR
- Wahl alle 4 Jahre
- BR-Mitglieder von 3 bei 21-50 MA ...
- Ab 200 MA kann der Vorsitzende des BR freigestellt werden
- Kündigungsschutz als Kandidat und während der Wahlperiode und 1 Jahr danach

Aufgaben des BR

- Verfolgung von Mitarbeiterbeschwerden
- Überwachung der Einhaltung von rechtlichen Vorschriften
- Förderung und Sicherung der Beschäftigung
- Wahrnehmung von Antragsrechten
- Anregungen der Arbeitnehmer entgegennehmen
- Förderung älterer Arbeitnehmer, Schwerbehinderter, ausländischer Arbeitnehmer und der Gleichstellung von Mann und Frau
- Förderung des Arbeitsschutzes

Beteiligung des BR





Mitbestimmung

- Mitbestimmung ist ein starkes Recht, denn wenn der Betriebsrat nicht zustimmt, ist die Entscheidung unwirksam. Im Vordergrund stehen Entscheidungen im Rahmen sozialer Angelegenheiten, u.a.
 - Regelung der Betriebsordnung
 - Urlaubsregelung
 - Vorschlagswesen
 - Beginn und Ende der Arbeitszeit
 - Entlohnungsgrundsätze
 - Akkord- und Prämiensätze
 - Pausenregelung
 - Soziale Einrichtungen
 - Betriebliche Bildungsmaßnahmen

Mitwirkung - Widerspruchsrecht

Mitwirkung ergibt sich zunächst bei personellen Angelegenheiten als Widerspruchsrecht. Dies bedeutet bei personellen Einzelmaßnahmen, wie

- Einstellung
- Versetzung
- Ein- und Umgruppierungen
- Kurzarbeit

Dass ein Widerspruch des Betriebsrats durch ein Urteil des Arbeitsgerichts ersetzt werden kann. Kündigungen können auch dann ausgeführt werden, wenn der Betriebsrat widerspricht; sie sind nur dann unwirksam, wenn der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört wurde.

Mitwirkung - Beratungsrecht

Mitwirkung ergibt sich des weiteren bei wirtschaftlichen Angelegenheiten als Beratungsrecht, z.B. bei

- Einführung neuer Arbeits- und Rationalisierungsmethoden
- Darstellung der wirtschaftlichen und finanziellen Lage
- Darstellung der Produktions- und Absatzlage

ebenso für

- Arbeitsplatzgestaltung
- Personalplanung
- Betriebsänderungen, für die ein Interessenausgleich angestrebt wird.

Entscheidungen des AG sind hier wirksam mit der Beratung, auch wenn der BR nicht zustimmt.

Mitwirkung - Informationsrecht

Mitwirkung im wirtschaftlichen Bereich als Informationsrecht, z.B. bei der Einstellung Leitender Angestellter; Information des BR reicht, damit die Entscheidung des AG wirksam wird.

In Personalfragen hat der Betriebsrat unterschiedlich starke Mitwirkungsrechte, die das Betriebsverfassungsgesetz regelt:

Recht	Beschreibung	Gesetzesstellen
Informationsrecht	Informations- und Beratungsrecht in grundsätzlich allen Bereichen, v. a. in wirtschaftlichen Angelegenheiten	§ 105 BetrVG
Anhörungsrecht	vor jeder Arbeitnehmerkündigung	§ 102 BetrVG
Zustimmungsverweigerungsrecht	Der Arbeitgeber muss bei Einstellungen und Versetzungen die Zustimmung des Betriebsrates einholen.	§ 99 BetrVG
Mitbestimmungsrecht	Das Mitwirkungsrecht greift bei allen Fragen der Arbeitszeitgestaltung, der Urlaubsplanung, bei Richtlinien der Personalpolitik und bei Fragen der Qualifizierung.	§§ 87, 91, 94, 95, 97, 98, 112 BetrVG

Beteiligungsinstrumente

Betriebsvereinbarung

Einigungsstelle

Interessenausgleich

Sozialplan

Betriebsvereinbarung

Eine BV ist ein Vertrag, den der BR mit dem Arbeitgeber zur Regelung von Fragen, die im Zuständigkeitsbereich des BR liegen.

Dies gilt besonders für

- Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschädigungen
- Errichtung von Sozialeinrichtungen
- Regelungen zur Altersvorsorge
- Urlaubspläne

BV gelten für alle AG eines Unternehmens ohne Rücksicht auf den Inhalt von Arbeitsverträgen. Eine BV kann gewöhnlich mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, es sei denn, eine andere Frist wurde vereinbart.

Einigungsstelle

Die Einigungsstelle wird bei Streitigkeiten zwischen BR und Arbeitgeber in Mitbestimmungsfragen eingesetzt. Sie besteht aus der gleichen Anzahl von internen und externen Vertretern des BR und des Arbeitgebers und wird durch einen unparteiischen Vorsitzenden ergänzt.

Ziel ist, eine von beiden Seiten getragene Lösung zu finden; falls dies nicht gelingt, sorgt der Vorsitzende für eine Mehrheitsentscheidung, einen sog. Spruch, der für das Unternehmen bindend ist.

Errichtung einer Einigungsstelle

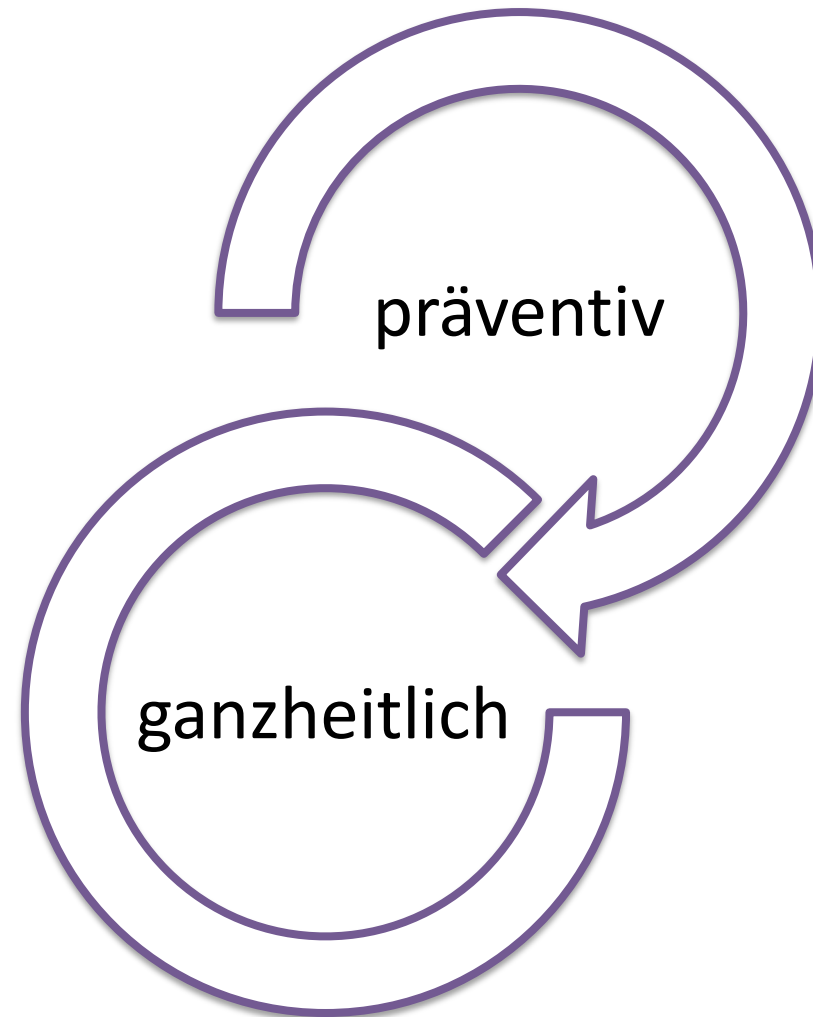
- wird die Einigungsstelle auf Antrag tätig; Anrufung durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat ([§ 76 Abs. 5 BetrVG](#)),
- ruft der Betriebsrat die Einigungsstelle an, so ist ein Betriebsratsbeschluss erforderlich,
- die anrufende Seite schlägt den unparteiischen Vorsitzenden vor. Dies sind i. d. R. Personen, die nicht dem Betrieb angehören und kein persönliches oder wirtschaftliches Interesse an dem Betrieb haben. In der Praxis sind dies meist Arbeitsrichter,
- die anrufende Seite schlägt die Anzahl der Beisitzer vor und benennt die Beisitzer der eigenen Seite (interne, BR-Mitglieder und/oder externe, z.B. Rechtsanwalt, Gewerkschaftssekretär), die Beisitzer der Gegenseite werden von ihr benannt,
- Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über den unparteiischen Vorsitzenden sowie über die Anzahl der Beisitzer notwendig,
- keine Einigung – Entscheidung durch das Arbeitsgericht ([§ 76 Abs. 2 Sätze 2 und 3 BetrVG](#)).

Arbeits- und
Gesundheitsschutz



Verhütung von Arbeitsunfällen - § 2 Arbeitsschutzgesetz

- Gründe:
 - Arbeitsunfälle und Erkrankungen erhöhen die Kosten
 - Arbeitsunfälle stören den Betriebsablauf
 - Die Qualität der Arbeit kann durch Überstunden oder Vertretungen gefährdet werden
 - Arbeitsschutz führt zu einem positiven Image und ist damit ein Wettbewerbsvorteil
 - Aus ethischen Gründen müssen Leben und Gesundheit geschützt werden



Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)
- Gefahrenstoffverordnung (GefStoffV)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV)

Merke: Überwachung des Arbeitsschutzes in Deutschland



Die Überwachung des Arbeitsschutzes erfolgt in Deutschland in einem dualen System:

1. durch **Aufsichtsbehörden**, die im Bund und in den Bundesländern unterschiedlich organisiert sind
2. durch die **Träger der gesetzlichen Unfallversicherung**, insbesondere die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallkassen

Umsetzung von Arbeitsschutzmanagement

- Gefährdungsanalyse
- Verbesserungsprozess und systematische Ermittlung und Bewertung
 - Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 - Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmittel,
 - Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit sowie
 - Unzureichend Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten

Pflicht für jedes Unternehmen

§§ 2, 5 ASiG



§ 2 ASiG

(1) Der Arbeitgeber hat Betriebsärzte schriftlich zu bestellen (...)

§ 5 ASiG

(1) Der Arbeitgeber hat Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieure, -techniker, -meister) schriftlich zu bestellen (...)

Betriebsärzte

- Arbeitsmedizinische Betreuung
- Vorsorgeuntersuchungen
- Berufsgenossenschaft legt die Mindestzahl der Einsatzstunden fest

Fachkraft für Arbeitssicherheit

- Muss bestellt werden von jedem Betrieb
- Unterstützen den Arbeitsgeber bei der Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen
- Berufsgenossenschaft legt die notwendige Zahl der Einsatzstunden fest

Sicherheitsbeauftragte

- Haben keine Weisungsbefugnis
- Ehrenamtlich tätig
- Beraten Vorgesetzte im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Bei mehr als 20 Beschäftigten muss mindestens ein Sicherheitsbeauftragter bestellt werden

Arbeitsschutzausschuss

- Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten müssen einen Arbeitsschutzausschuss einrichten
- Mind. viermal im Jahr eine Sitzung
- Mitglieder sind:
 - Arbeitgeber oder ein Beauftragter
 - Zwei Betriebsratsmitglieder
 - Betriebsärzte
 - Fachkräfte für Arbeitssicherheit
 - Sicherheitsbeauftragter

- Berufskrankheiten
- Präventive Vorbeugung

- Passiver Gesundheitsschutz
 - Verringerung und Vermeidung von Risiken
- Aktiver Gesundheitsschutz
 - Allgemeine Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz

Verhältnisprävention

- Gezielte Veränderung der technischen, organisatorischen und sozialen Arbeitsumgebung zur Sicherung der physischen und psychischen Gesundheit der MA
- Durch vorbeugende gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, -stätte und –mittel können Gefahren für die Gesundheit verringert oder ganz beseitigt werden.

Beispiele: Verhältnisprävention



- ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung
- ergonomische Gestaltung der Arbeitsmittel
- Abbau belastender Arbeitsbedingungen
- Verringerung von Stress am Arbeitsplatz
- Verbesserung des Kooperationsklimas
- größere Selbstständigkeit in den eingeräumten Handlungsspielräumen

Verhaltensprävention

- Einfluss auf das individuelle Gesundheitsverhalten der MA genommen werden
- Durch Information und Maßnahmen zur Stärkung der Persönlichkeit sollen die MA motiviert werden, Risiken zu vermeiden

Beispiele: Verhaltensprävention

- Rückenschule
- Trainings für richtiges Sitzen
- richtiges Verhalten im Straßenverkehr
- Raucherentwöhnungsangebote
- Anti-Stress-Programme

Kooperationen mit Krankenkassen

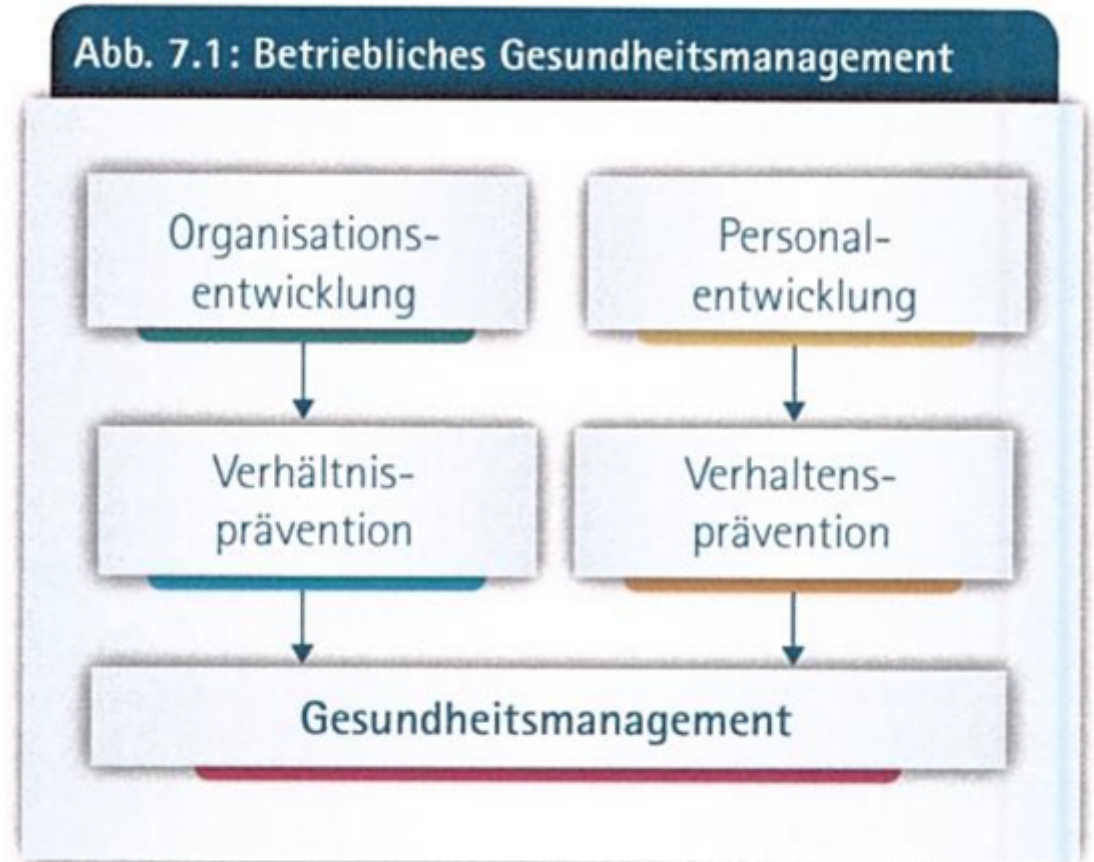
- Krankenkassen unterstützen und begleiten die Unternehmen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Beispiele: Ergänzende betriebliche Gesundheitsförderung

- Unterstützung der Unternehmen durch Analysen und Empfehlungen
- gemeinsame Programme zur integrierten Versorgung
- Abstimmung von Reha- und Wiedereingliederungsplänen
- Informationen über Best Practices
- Durchführung von Erfolgskontrollen
- Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten
- Durchführung von innerbetrieblichem Marketing für das Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Setzt einen mitarbeiterorientierten Führungsstil voraus



Unterweisungen und Dokumentation

- Gefährdungsbeurteilungen schriftlich dokumentieren
- Schutzmaßnahmen und deren Wirksamkeit
- Dokumentation bei Unfällen – Nachweis
- Nachweis der Pflichterfüllung gegenüber der BG