

Arbeitsschutz in der Pflege

Die Verantwortung des Arbeitgebers

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Jörn Hülsemann, Hameln

Was wir heute besprechen wollen...

- Die Antwort auf die Frage, was es für Pflichten im Arbeitsschutz gibt.
 - Handlungs-, Duldungs- und Unterlassungspflichten
- Die Antwort auf die Frage, wen die Pflichten treffen.
 - Die verantwortlichen Personen i.S.d. ArbSchG
- Ihre Fragen.

...und was nicht

- Fragen der Überwachung im Dualen Arbeitsschutzsystem
- Eine Darstellung aller sich aus einzelnen arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften ergebender Pflichten.
- Eine Darstellung aller im Arbeitsschutzrecht beteiligten Akteure.
- Die Frage, warum einzelne Gesetze oder Vorschriften so kompliziert sind. Auf diese Frage gibt es aber vielleicht schon eine Antwort...

Otto von Bismark sagte (angeblich)

- „Gesetze sind wie Würste, man sollte besser nicht dabei sein, wenn sie gemacht werden“



- Im Arbeitsschutz gibt es unterschiedliche Arten von Pflichten, die vom Arbeitgeber einzuhalten sind.
- Man kann Pflichten des technischen, sozialen oder organisatorischen Arbeitsschutzes unterscheiden.
- Man kann nach staatlichen, satzungsaunomen oder vertraglichen Pflichten aufteilen.
- Wir wollen heute unterscheiden
 - Handlungspflichten
 - Duldungspflichten
 - Unterlassungspflichten

- Ganz überwiegend wird der Arbeitgeber zu einer konkreten Handlung, zu einem Tun verpflichtet.
- „Paradebeispiel“ ist § 3 ArbSchG:
 - Grundpflichten des Arbeitgebers
 - (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.
- In der Pflege hat der Arbeitgeber daneben bestimmte Untersuchungen (G42) zu veranlassen.

- Gelegentlich hat der Arbeitgeber im Arbeitsschutz auch etwas zu dulden, d.h. hinzunehmen.
- Ein Beispiel ist in § 22 ArbSchG geregelt:
 - (2) Die mit der Überwachung beauftragten Personen sind befugt, zu den Betriebs- und Arbeitszeiten Betriebsstätten, Geschäfts- und Betriebsräume zu betreten, zu besichtigen und zu prüfen sowie in die geschäftlichen Unterlagen der auskunftspflichtigen Person Einsicht zu nehmen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Außerdem sind sie befugt, Betriebsanlagen, Arbeitsmittel und persönliche Schutzausrüstungen zu prüfen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe zu untersuchen, Messungen vorzunehmen und insbesondere arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren festzustellen und zu untersuchen, auf welche Ursachen ein Arbeitsunfall, eine arbeitsbedingte Erkrankung oder ein Schadensfall zurückzuführen ist. (...) Die auskunftspflichtige Person hat die Maßnahmen nach den Sätzen 1, 2 und 5 zu dulden.

- Daneben hat der Arbeitgeber bestimmte Handlungen zu unterlassen.
- So darf er etwa die Kosten für Maßnahmen nach dem ArbSchG nicht auf die Beschäftigten umlegen:
 - § 3 III ArbSchG
Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.
- Arbeitnehmer dürfen nicht länger als zehn Stunden am Tag beschäftigt werden. Eine längere Beschäftigung hat zu unterbleiben, § 3 ArbZG.
 - § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer
Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Verlangen Juristen zuviel?

- „Die Zehn Gebote sind deswegen so kurz und logisch, weil sie ohne Mitwirkung von Juristen zustande gekommen sind.“
(Charles de Gaulle)
- Wir können fragen:
„Sind die Pflichten im Arbeitsschutz nicht zu streng?“



- Sie müssen nicht befürchten, dass an Sie als verantwortliche Person überspannte Anforderungen gestellt werden.
- Viele der einzuhaltenden Regeln sind zudem sehr alt:
 - „Wenn du ein neues Haus baust, dann sollst du ein Geländer um dein Dach machen, damit du nicht Blutschuld auf dein Haus bringst, wenn irgend jemand von ihm herabfällt.“ (Deuteronomium (5. Buch Mose) 22,8)
- Der Prüfungsmaßstab der Behörden differenziert dabei nach Betriebsgrößen und hebt die Entscheidungsfreiheit der verantwortlichen Personen hervor.

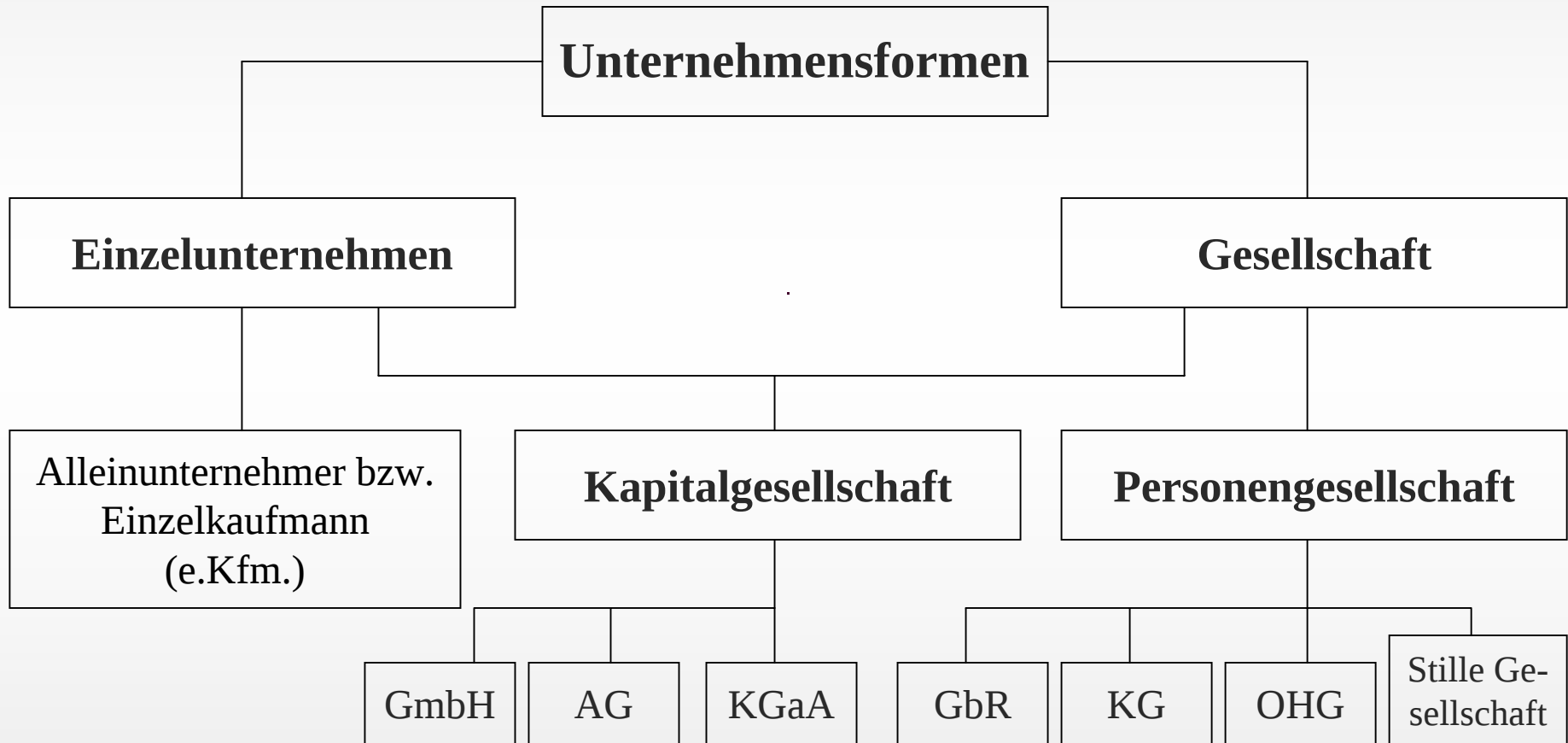
- »Adieu«, sagte der Fuchs. »Hier mein Geheimnis. Es ist ganz einfach: man sieht nur mit dem Herzen gut. Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar.«»Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar«, wiederholte der kleine Prinz, um es sich zu merken.»Die Menschen haben diese Wahrheit vergessen«, sagte der Fuchs. »Aber du darfst sie nicht vergessen. Du bist zeitlebens für das verantwortlich, was du dir vertraut gemacht hast. Du bist für deine Rose verantwortlich...«»Ich bin für meine Rose verantwortlich...«, wiederholte der kleine Prinz, um es sich zu merken.



- Verantwortung bzw. Verantwortlichkeit meint die Pflicht, für eigene Handlungen – oder deren Unterlassen – einzustehen, mithin deren Konsequenzen rechtlich auch zu tragen.
- Sie kann in unterschiedlichen Rechtsgebieten (Arbeitsschutzrecht, Zivilrecht, Arbeitsrecht, Strafrecht usw.) unterschiedlich hergeleitet oder verteilt sein.
- Eine bestehende Verantwortung setzt auch voraus, dass der Aufgabenträger die rechtliche Möglichkeit hat, seine Pflichten einzuhalten.

- Im Arbeitsschutzrecht wird primär der Arbeitgeber zur Einhaltung der Pflichten herangezogen:
 - § 3 I ArbSchG Grundpflichten des Arbeitgebers
(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.
- Arbeitgeber sind nach § 2 III ArbSchG
 - ...natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach § 3 II ArbSchG beschäftigen.

„Erscheinungsformen“ des Arbeitgebers



Verantwortliche Personen (1)

- Verantwortlich für die Pflichten aus dem ArbSchG neben dem Arbeitgeber sind nach § 13 ArbSchG
 - 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 auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift beauftragte Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse,

- Der gesetzliche Vertreter.
 - Bei Minderjährigen Arbeitgebern sind dies die Eltern
 - Bei Betreuten ist es der Betreuer
 - Insolvenzverwalter Zwangsverwalter, Nachlassverwalter und Testamentsvollstrecker in ihrem Aufgabengebiet als „Partei kraft Amtes“
- Das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person sind z.B.
 - Der Vorstand des Vereins
 - Der Geschäftsführer der GmbH
 - Der Vorstand der Aktiengesellschaft
 - Der Vorstand der eingetragenen Genossenschaft

- Der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personengesellschaft sind z.B.
 - Der Komplementär der KG
 - Die geschäftsführenden Gesellschafter der oHG bzw. GbR
- Achtung: die Aufgabe der Geschäftsführung bzw. der Unternehmensleitung bleibt eine Gesamtaufgabe, die innerhalb des Entscheidungsgremiums nicht auf eine einzelne Person delegiert werden kann.

- 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.
 - Im Bereich der Pflege ist mithin der Heimleiter derjenige, der als verantwortliche Person anzusehen ist.
 - Auch eine Pflegedienstleitung kann eine solche verantwortliche Person sein.

- Sonstige vom Arbeitgeber gesondert oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift beauftragte Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.
 - Die Mutterschutzverordnung und die Baustellenverordnung sehen entsprechende Delegationsmöglichkeiten vor.
 - Ansonsten sind hiervon den Betriebsleitern nachgeordnete Führungskräfte der mittleren Ebene gemeint.
 - Auch betriebliche Arbeitsschutzbeauftragte können hiernach gesondert beauftragen, sofern sich hieraus eine Pflichtenkollision nicht ergibt.

- Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen, § 13 II ArbSchG.
- Es kann sich sogar eine Pflicht zur Delegation von Aufgaben ergeben, § 3 ArbSchG:
 - (2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten
 - 1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
 - 2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

- 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 Weisungsbefugnisse werden zugestanden?
 - Welche Vertretungsregelungen gelten?

Der Übertragungsakt (2)

- Die Übertragung muss daneben individualarbeitsrechtlich zulässig sein. Ggf. ist der bestehende Arbeitsvertrag zu ändern bzw. fortzuschreiben.
- Es empfiehlt sich für Arbeitnehmer, eine d&o (directors and officers) Versicherung abzuschließen.
- Bei Änderungen der Arbeitsbedingungen kann es sich um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung handeln, bei der der Betriebsrat vorher zu beteiligen ist.

Die Pflichten nach Übertragung (1)

- Der Arbeitgeber wird durch die Übertragung von Aufgaben nach § 13 II ArbSchG nicht von seinen Pflichten frei. Diese wandeln sich.
- Die Verantwortung verändert sich von einer Ausführungspflicht in eine Aufsichtspflicht.
- Der Beauftragte hat nun die Ausführungspflicht. Er muss die Aufgabe ablehnen, wenn er sich nicht kompetent sieht, im Rahmen seiner Befugnisse entscheiden und den Arbeitgeber informieren und warnen, soweit er selbst nicht entscheidet bzw. selbst nicht entscheiden kann.

- Die Aufsichtspflicht des Delegierenden umfasst
 - eine Auswahlpflicht
 - eine Unterweisungspflicht
 - eine Überwachungspflicht
 - eine Durchsetzungspflicht und
 - eine Ausrüstungspflicht
- Der Arbeitgeber muss mithin den richtigen Mann am richtigen Ort mit den nötigen Kenntnissen ausstatten, ihn überwachen, ggf. anweisen und ihm die richtigen Arbeitsmaterialien zur Verfügung stellen.



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