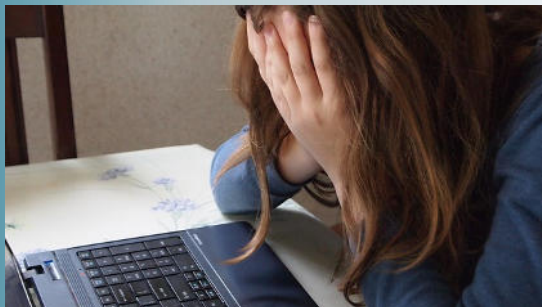




...wenn Arbeit  **krank macht**

Mitbestimmung im Arbeitsalltag

Teil 1 Rechtsgrundlagen zur Prävention

- Fürsorgepflicht
- Arbeit- und Gesundheitsschutz
- Arbeitsstättenverordnung

Fürsorgepflicht





Fürsorgepflicht im Beamtenrecht

Der Beamte besitzt gegenüber seinem Dienstherrn einen Anspruch auf **Fürsorge und Schutz**. Dieser Anspruch resultiert aus dem zwischen Beamten und Dienstherrn bestehenden **Dienst- und Treueverhältnis**.

Der Dienstherr hat für das Wohl des Beamten **und seiner Familie** auch nach der Beendigung des Beamtenverhältnisses zu sorgen und den Beamten bei seiner amtlichen Tätigkeit und in seiner Stellung als Beamter zu schützen.

Schutz vor Bloßstellung

Der Dienstherr darf seine Beamten nicht in der Öffentlichkeit bloßstellen. Er hat sie vielmehr vor unberechtigten Angriffen zu schützen und muss ggf. entsprechende Rechtsschutzkosten übernehmen

Kirchenbeamtengesetz der EKD von 2005

§ 34 Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Kirchenbeamtinnen haben ein Recht auf Fürsorge für sich und ihre Familie. Sie sind gegen Behinderungen ihres Dienstes und ungerechtfertigte Angriffe auf ihre Person in Schutz zu nehmen.

Fürsorgepflicht im Arbeitsrecht

In Deutschland ergibt sich die Fürsorgepflicht aus §§ 617 bis 619 BGB als **Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis** die sich z.T. aus der Anwendung des Grundsatzes von **Treu und Glauben** (§ 242 BGB) auf das Arbeitsverhältnis ergeben.



Der Arbeitgeber ist danach gehalten, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die jeden Beschäftigten vor Gefahren für Leib, Leben und Gesundheit schützen.

Hierzu bestehen eine Reihe von gesetzlichen Schutzvorschriften, wie die **Arbeitsstättenverordnung** und das **Arbeitsschutzgesetz**

Die Fürsorgepflicht kann von den Arbeitsvertragsparteien nicht ausgeschlossen werden, das heißt sie **ist zwingender Bestandteil des Arbeitsverhältnisses**

Der **Umfang der Fürsorgepflicht**

lässt sich abgesehen von vorhandenen gesetzlichen oder tariflichen Konkretisierungen nicht generell festlegen, sondern ist in jedem einzelnen Arbeitsverhältnis verschieden.

**Letztendlich geht es darum,
dass Arbeitsverhältnis in sozialer Weise auszugestalten.**





Fürsorgepflicht

Obhuts- und Verwahrungspflicht

Schutz der eingebrachten Sachen des Arbeitnehmers

Für persönlich **unentbehrliche** Sachen des Arbeitnehmers, wie Straßenkleidungen, Geldbeträge, Uhren und so genannten unmittelbar arbeitsdienstliche Sachen, wie Arbeitskleidung, Werkzeuge und Fachbücher besteht von Seiten des Arbeitgebers eine **Obhuts- und Verwahrungspflicht**. Soweit Arbeitnehmer Kleidung wechseln müssen, sind ihnen verschließbare Schränke zur Verfügung zu stellen

Ob bei dienstlicher Nutzung von Privat-KFZ, eine Pflicht des Arbeitgebers besteht, auch Parkplätze für KFZ des Arbeitnehmers zu schaffen, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles. Solche Einrichtungen sind dann aber in jedem Fall verkehrssicher zu halten

Nutzung von Dienstfahrzeugen

Bei der Nutzung von Dienstfahrzeugen durch den Arbeitnehmer, besteht für den Arbeitgeber **keine Verpflichtung zum Abschluss einer Kaskoversicherung** für das Fahrzeug. Aber im Schadensfall wird der Arbeitgeber so behandelt, als habe er eine derartige Versicherung abgeschlossen (BAG, DB 88, 2652).



Fürsorgepflicht **Schutzpflichten**

Der Arbeitgeber hat sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses auch um den Schutz anderer Rechtsgüter des Arbeitnehmers (wie **Ehre, Eigentum, Gleichbehandlung** oder Probleme aus Sprachschwierigkeiten ausländischer Arbeitnehmer) zu kümmern

Der Arbeitnehmer ist auch vor **Beeinträchtigungen seiner Persönlichkeit** schützen. Nach dem Bundesdatenschutzgesetz besteht z.B. eine Verpflichtung zur Sicherung personenbezogener Daten des Arbeitnehmers gegen Datenmissbrauch

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des AGG, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahme zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

Verstoß durch Dritte

Wurden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahme zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.



Schutz der Arbeitnehmer durch aushangpflichtige Gesetze

Zahlreiche Schutzgesetze sind **zwingend** im Unternehmen auszuhängen

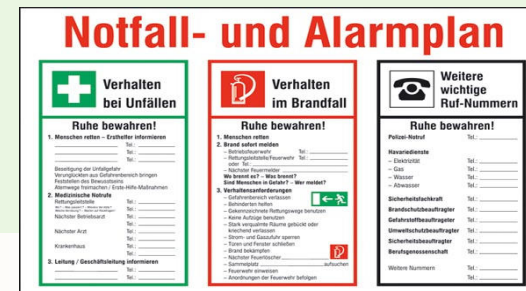
Ziel der Aushangpflicht ist, dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich ohne Probleme und Schwierigkeiten über den Inhalt solcher Gesetze informieren können.

Die Information der Beschäftigten kann zum Beispiel durch Aushängen, Auslegen oder durch Bekanntmachung erfolgen. Wenn **alle** Beschäftigten Zugang zu einem Intranet haben, können die aushangpflichtigen Gesetze auch über dieses Medium bekannt gemacht werden.

...es reicht aber nicht aus – was jedoch vielfach die übliche Praxis ist –
die aushangpflichtigen Gesetze einfach im Personalbüro zu hinterlegen



Arbeitsstättenverordnung



Die Arbeitsstättenverordnung

setzt zusammen mit dem Arbeitsschutzgesetz die EU-Richtlinie 89/654/EWG um. Sie enthält die grundsätzlichen Anforderungen, die für Arbeitsstätten festgelegt sind und macht Zielvorgaben für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten.



Die Arbeitsstättenverordnung ist bundesweit gültig.

Der Vollzug obliegt den Gewerbeaufsichtsämtern bzw. den Ämtern für Arbeitsschutz

Mit der **5. Änderung der Verordnung im August 2004**, sind viele Definitionen und Schutzmaßnahmen im Rahmen der Deregulierung weggefallen.

Zu einzelnen Vorschriften gibt es

amtlich anerkannte „Technische Regeln für Arbeitsstätten“ mit **Vermutungswirkung**.

Maßnahmen dieser Regeln werden so beschrieben, dass die Vermutungswirkung als **Rechtsfolge der Regel**, eine sichere Grundlage findet.

Widerlegung einer tatsächlichen Vermutung

Wird das Vorliegen einer tatsächlichen Vermutung bejaht, so führt dies zu einer Umkehr der Beweisführungslast: Es liegt am Beweisgegner, die Überzeugung des Gerichts wieder zu zerstören, indem er weitere Beweismittel vorlegt.



Arbeitsstättenverordnung

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Die amtlich anerkannten technischen Regeln sind zum Beispiel:

ASR A1.3

Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung

ASR A1.5.1,2

ASR A1.6

ASR A1.7

ASR A1.8

Fußböden

Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände

Türen und Tore

Verkehrswege

ASR A2.1

**Schutz vor Absturz und herabfallenden Gegenständen,
Betreten von Gefahrenbereichen**

ASR A2.2

ASR A2.3

ASR A3.4

ASR A3.4/3

Maßnahmen gegen Brände

Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan

Beleuchtung

Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme

ASR A3.5

ASR A3.6

Raumtemperatur

Lüftung

ASR A4.2

ASR A4.3

Pausen- und Bereitschaftsräume

Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe

ASR V3a.2

Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten



...damit auch Schutzengel ausruhen können

Arbeitsschutzgesetz

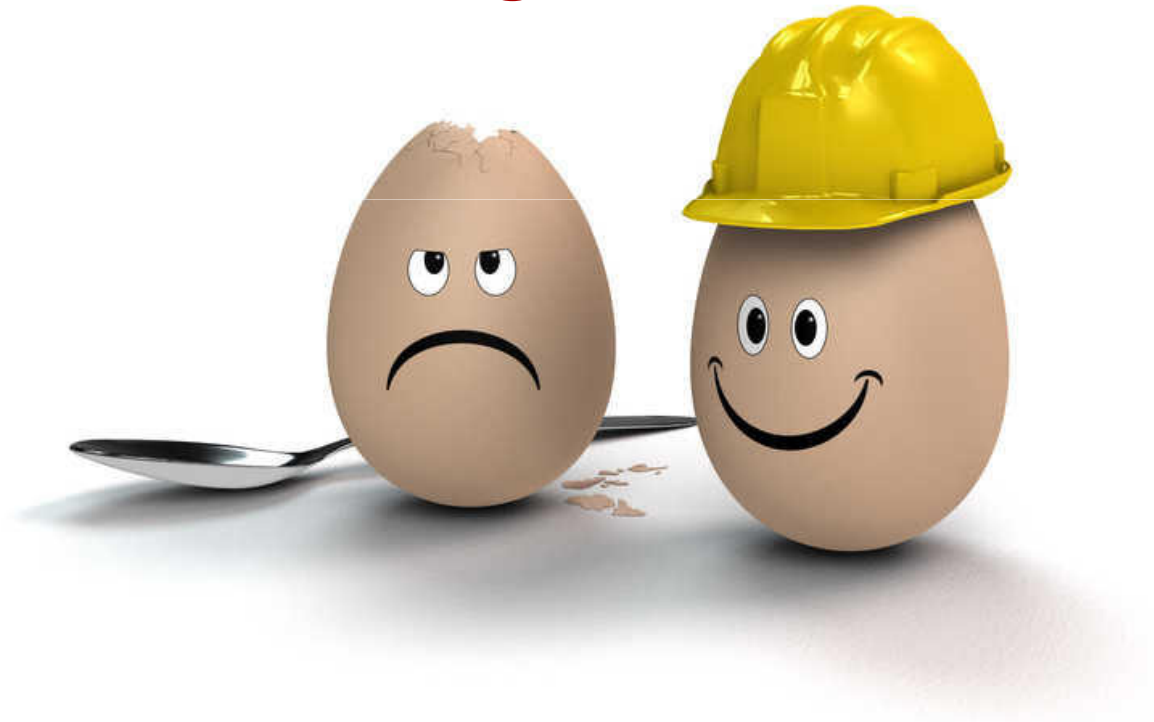


Bild: Helmpflicht macht Sinn © Wilm Ihlenfeld

Arbeitsschutzgesetz



Das **Arbeitsschutzgesetz** vom 7. August 1996, hat die EU-Richtlinien zum **Arbeitsschutz** in nationales Recht umgesetzt.

Wesentliche Neuerung

bei der Einführung des Gesetzes war die **Gefährdungsbeurteilung** (§ 5). Sie ist eine „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“.

Neben klassischen Gefährdungsarten wie „physikalische, chemische und biologische Einwirkungen“ sind auch Gefährdungen zu beurteilen, die sich aus „der Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und deren Zusammenwirken“ und „unzureichender Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten“ ergeben.

Das Arbeitsschutzrecht wird in Deutschland durch ein duales System überwacht:

1. durch die Aufsichtsbehörden der einzelnen Länder und auf Bundesebene durch Bundesbehörden
2. durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Unfallkassen

Arbeitsschutzgesetz



Kostenpflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsschutzgesetz

Nach § 3 Abs. 3 darf der Arbeitgeber Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz nicht den Beschäftigten auferlegen.

In der Gesetzesbegründung wird für **persönliche Schutzausrüstungen** die auch im **Privatbereich** genutzt werden können, (Sicherheitsschuhe, Schutzhandschuhe ua.) auf die Möglichkeit einer abweichenden Regelung durch **rechtlich abgesicherte** Kostenübernahmevereinbarungen verwiesen. (zb. Dienstvereinbarungen)





Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

vollständige Bezeichnung: Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit

Erster Abschnitt

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

- (1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern...ff

Zweiter Abschnitt

Pflichten des Arbeitgebers

§ 3 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. ...ff

Arbeitsschutzgesetz



Zweiter Abschnitt

Pflichten des Arbeitgebers

§ 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen **sind der Stand von** Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz **sachgerecht** zu verknüpfen;

Arbeitsschutzgesetz



Zweiter Abschnitt **Pflichten des Arbeitgebers**

§ 4 Allgemeine Grundsätze

5. **individuelle** Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für **besonders schutzbedürftige** Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. **den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;**
8. mittelbar oder unmittelbar **geschlechtsspezifisch** wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je **nach Art der Tätigkeiten** vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder **einer Tätigkeit** ausreichend.

Arbeitsschutzgesetz



Zweiter Abschnitt **Pflichten des Arbeitgebers**

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der **Arbeitsstätte** und des **Arbeitsplatzes**,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von **Arbeitsmitteln**, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von **Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen** und **Arbeitszeit** und deren Zusammenwirken,
5. **unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.**

Arbeitsschutzgesetz



Zweiter Abschnitt **Pflichten des Arbeitgebers**

§ 6 Dokumentation

(1) Der Arbeitgeber muß über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes **und das Ergebnis ihrer Überprüfung** ersichtlich sind. ...ff

(2) Unfälle in seinem Betrieb, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, daß er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird, hat der Arbeitgeber zu erfassen.

§ 7 Übertragung von Aufgaben

Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, **ob die Beschäftigten befähigt sind**, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

Arbeitsschutzgesetz



Zweiter Abschnitt

Pflichten des Arbeitgebers

§ 9 Besondere Gefahren

(3) Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, die es den Beschäftigten bei unmittelbarer erheblicher Gefahr ermöglichen, sich durch sofortiges Verlassen der Arbeitsplätze in Sicherheit zu bringen. Den Beschäftigten dürfen hierdurch keine Nachteile entstehen. ...ff

§ 10 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind....ff

(2) Der Arbeitgeber hat diejenigen Beschäftigten zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten übernehmen. Anzahl, Ausbildung und Ausrüstung der benannten Beschäftigten müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten und zu den bestehenden besonderen Gefahren stehen.

Vor der Benennung hat der Arbeitgeber den Betriebs- oder Personalrat zu hören. Weitergehende Beteiligungsrechte bleiben unberührt...ff

Arbeitsschutzgesetz



Zweiter Abschnitt **Pflichten des Arbeitgebers**

§ 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen,

...es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

§ 12 Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit **während ihrer Arbeitszeit** ausreichend und angemessen zu unterweisen...ff

Die Unterweisung muß bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

(2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung den **Entleiher**

Arbeitsschutzgesetz



Zweiter Abschnitt **Pflichten des Arbeitgebers**

§ 13 Verantwortliche Personen

Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber 1. sein gesetzlicher Vertreter,

2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,

3. der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft,

4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,

5. sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift beauftragte Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.

(2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige **und fachkundige** Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

Arbeitsschutzgesetz



Dritter Abschnitt

Pflichten und Rechte der Beschäftigten

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen...ff

(2) Die Beschäftigten haben insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt **unverzüglich** zu melden....ff

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten ...ff

Arbeitsschutzgesetz



Dritter Abschnitt

Pflichten und Rechte der Beschäftigten

§ 17 Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen...ff

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, daß die Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden.



Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

Arbeitsschutzgesetz



Vierter Abschnitt

Verordnungsermächtigungen

§ 18 Verordnungsermächtigungen

(2) Durch **Rechtsverordnungen** kann insbesondere bestimmt werden,

1. daß und wie zur Abwehr bestimmter Gefahren **Dauer oder Lage der Beschäftigung** oder **die Zahl der Beschäftigten** begrenzt werden muß,

2. daß der Einsatz bestimmter **Arbeitsmittel oder -verfahren mit besonderen Gefahren** für die Beschäftigten verboten ist oder der zuständigen Behörde angezeigt oder von ihr erlaubt sein muß oder **besonders gefährdete Personen** dabei nicht beschäftigt werden dürfen,

3. daß bestimmte, besonders **gefährliche Betriebsanlagen** einschließlich der **Arbeits- und Fertigungsverfahren** vor Inbetriebnahme, in regelmäßigen Abständen oder auf behördliche Anordnung **fachkundig geprüft** werden müssen,

4. daß Beschäftigte, bevor sie eine bestimmte **gefährdende Tätigkeit** aufnehmen oder fortsetzen oder nachdem sie sie beendet haben, **arbeitsmedizinisch zu untersuchen sind** und welche besonderen Pflichten der Arzt dabei zu beachten hat,

5. dass Ausschüsse zu bilden sind, denen die Aufgabe übertragen wird, die Bundesregierung oder das zuständige Bundesministerium zur Anwendung der Rechtsverordnungen zu beraten...ff

Arbeitsschutzgesetz



Sechster Abschnitt **Schlußvorschriften**

§ 21 Zuständige Behörden, Zusammenwirken mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung

(1) Die Überwachung des Arbeitsschutzes nach diesem Gesetz ist staatliche Aufgabe.
Die zuständigen Behörden haben die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zu überwachen und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beraten....ff

(3) Die zuständigen Landesbehörden und die Unfallversicherungsträger wirken auf der Grundlage einer gemeinsamen Beratungs- und Überwachungsstrategie eng zusammen ...

**Diese Strategie umfasst die Abstimmung
allgemeiner Grundsätze zur methodischen Vorgehensweise bei**

1. der Beratung und Überwachung der Betriebe,

**2. der Festlegung inhaltlicher Beratungs- und Überwachungsschwerpunkte,
aufeinander abgestimmter oder gemeinsamer Schwerpunktaktionen und
Arbeitsprogramme und**

**3. der Förderung eines Daten- und sonstigen Informationsaustausches,
insbesondere über Betriebsbesichtigungen und deren wesentliche Ergebnisse.**



Arbeitsschutzgesetz



Sechster Abschnitt **Schlußvorschriften**

§ 22 Befugnisse der zuständigen Behörden

(1) Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber oder von den verantwortlichen Personen die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen....ff

(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...ff

(3) Die zuständige Behörde kann im Einzelfall anordnen

1. welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der Pflichten zu treffen haben...
...Die zuständige Behörde hat, wenn nicht Gefahr im Verzug ist, zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist zu setzen...ff

Wird eine Anordnung nicht innerhalb einer gesetzten Frist oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort ausgeführt, kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit oder die Verwendung oder den Betrieb der von der Anordnung betroffenen Arbeitsmittel untersagen...ff

Arbeitsschutzgesetz



Sechster Abschnitt **Schlußvorschriften**

§ 23 Betriebliche Daten, Zusammenarbeit mit anderen Behörden, Jahresbericht

(1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde zu einem von ihr bestimmten Zeitpunkt Mitteilungen über

1. **die Zahl der Beschäftigten** und derer, an die er Heimarbeit vergibt, aufgliedert nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit,
2. den Namen oder die Bezeichnung und Anschrift des Betriebs, in dem er sie beschäftigt,
3. seinen Namen, seine Firma und seine Anschrift sowie
4. den Wirtschaftszweig, dem sein Betrieb angehört, zu machen.

Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse

(2) Die mit der Überwachung beauftragten Personen dürfen die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nur in den gesetzlich geregelten Fällen oder **zur Verfolgung von Gesetzeswidrigkeiten** oder zur Erfüllung von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Versicherten dem Träger der gesetzlichen Unfallversicherung oder zum Schutz der Umwelt **den dafür zuständigen Behörden** offenbaren.

Arbeitsschutzgesetz



Sechster Abschnitt **Schlußvorschriften**

§ 23 Betriebliche Daten, Zusammenarbeit mit anderen Behörden, Jahresbericht

(3) Ergeben sich im Einzelfall für die zuständigen Behörden konkrete Anhaltspunkte für

1. eine **Beschäftigung** oder Tätigkeit **von Ausländern ohne den erforderlichen Aufenthaltstitel**, Aufenthaltsgestattung oder Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen...ff
2. **Verstöße gegen die die Mitwirkungspflicht** gegenüber einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit, einem Träger der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall- oder Rentenversicherung oder Träger der Sozialhilfe oder gegen die Meldepflicht des Asylbewerberleistungsgesetzes,
3. Verstöße gegen das **Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit**,
4. Verstöße gegen das **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz**,
5. Verstöße gegen die Vorschriften des Vierten und Siebten Buches Sozialgesetzbuch über die **Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen**,
6. Verstöße gegen das **Aufenthaltsgesetz**,
7. **Verstöße gegen die Steuergesetze**,

unterrichten sie die für die Verfolgung und Ahndung der Verstöße den zuständigen Behörden, die Träger der Sozialhilfe sowie die Behörden des Aufenthaltsgesetzes

(4) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen Jahresbericht zu veröffentlichen.

Arbeitsschutzgesetz



Sechster Abschnitt **Schlußvorschriften**

§ 25 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. einer Rechtsverordnung nach § 18 Abs. 1 oder § 19 zuwiderhandelt, ...ff
2. a) **als Arbeitgeber** oder als verantwortliche Person einer Anordnung nach § 22 Abs. 3 oder
b) **als Beschäftigter** einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs.3 Satz 1 Nr.1 zuwiderhandelt.

- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Abs.1 Nr.1 und 2 Buchstabe b mit einer **Geldbuße bis zu 5000 Euro**, in den Fällen des Abs.1 Nr. 2 Buchstabe a mit einer **Geldbuße bis zu 25000 Euro** geahndet werden.

§ 26 Strafvorschriften

Mit **Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr** oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. eine in § 25 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete Handlung **beharrlich wiederholt** oder
2. durch eine in § 25 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete **vorsätzliche Handlung** Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet



Artgerechte Haltung für Vorgesetzte

ist eine Thematik die es weiterhin schwer hat im realen Leben umgesetzt zu werden.

Noch immer müssen sich Vorgesetzte, gerade Abteilungsleiter oder ja sogar Geschäftsführer mit viel zu großen und gut eingerichteten Büros abgeben.

Nicht selten wird der natürliche Raum des typischen Vorgesetzten von einer Sekretärin bewacht, die sich erdreistet den Terminkalender zu verwalten und ungebetene Gäste abzuwimmeln. Es ist an der Zeit das wir dem Leiden der Vorgesetzten ein Ende setzen.

Helfen auch Sie mit und befreien Sie noch heute Ihren Vorgesetzten aus dem Komfort seines Büros.

**§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen
Gefährdungsbeurteilung**

Danke für Eure Aufmerksamkeit

...bis zum nächsten MAV-Seminar alles Gute



... gut informierte Mitarbeitervertretungen
wissen um ihre Rechte und lassen sich nicht
einschüchtern



Hinweise für die Nutzer



Die Zusammenstellung bezieht sich auf die
Regelungen zum Arbeitsrecht in der
Evangelischen Kirche im Rheinland

Stand: 2014/15

Es handelt sich um eine vereinfachte Darstellung der Bestimmungen des BAT-KF und
ARRG der EKIR ohne Anspruch auf Richtigkeit

Zur Vertiefung ist empfohlen, aktuelle Texte und Kommentierungen der Regelungen
zu nutzen

Der Foliensatz ist für die Nutzung von Mitarbeitervertretungen freigegeben

Für **MAV-Seminare im Bereich der EKIR** kann die
Zusammenstellung als animierte PowerPoint
Präsentation erbeten werden.



Gisbert Fischer <mailto:bilderwerkstatt@t-online.de>

Bilder, Fotos und Graphiken sind lizenzfrei gefunden bei
<https://pixabay.com/de>