



Psychische und physische Belastungsanzeige DiAG Speyer 20.07.2023

Dr. Norbert Gescher, Fulda
Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht
www.mosebach-partner.de

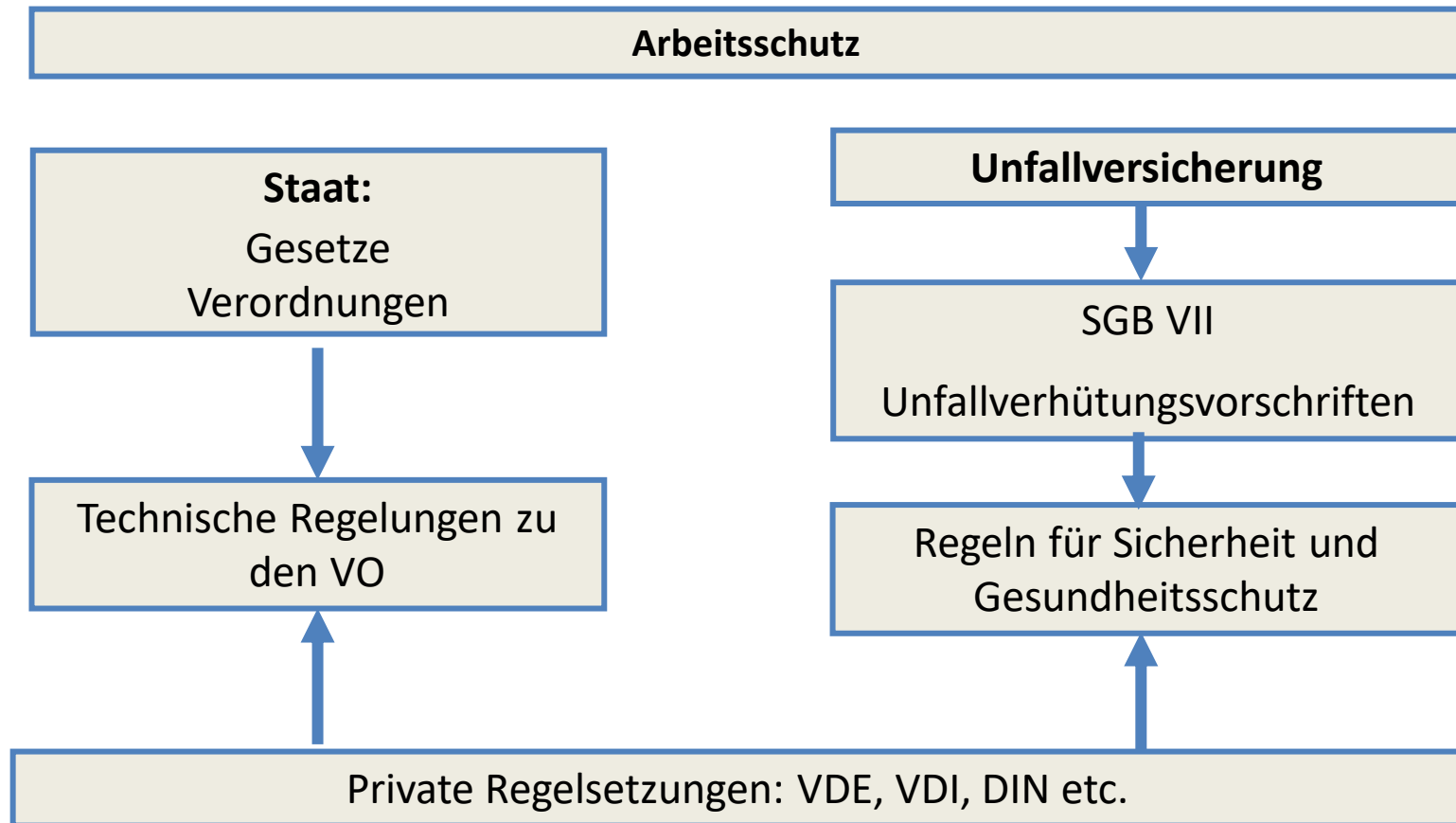
Inhalte

- **Grundzüge Arbeitsschutzrecht**
- **Psychische und Physische Belastungsanzeige**
- **Dienstvereinbarung Gefährdungsbeurteilung**

Grundzüge Arbeitsschutzrecht

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes in Deutschland

Der technische Arbeitsschutz ist geprägt durch seine **duale Ausgestaltung**:



Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

Durchführung und Überwachung ist Aufgabe der Länder.

Das **Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung** ist die **oberste Verwaltungsbehörde** im Arbeitsschutz in Rheinland-Pfalz und übt die Fachaufsicht über die Gewerbeaufsicht im Hinblick auf den Arbeitsschutz aus. Im Norden von Rheinland-Pfalz SGD Nord sind für die Entgegennahme der Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau und für die Einreichung von Anträgen über Arbeitszeiten oder allgemeine Beratung zuständig:

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

In **Rheinland-Pfalz** ist die jeweilige **Abteilung Gewerbeaufsicht der Struktur- und Genehmigungsdirektionen Süd und Nord** die zuständige Arbeitsschutzbehörde.

- **Regionalstelle Gewerbeaufsicht Idar-Oberstein**, Hauptstraße 238, 55743 Idar-Oberstein
- **Regionalstelle Gewerbeaufsicht Koblenz**, Stresemannstraße 3-5, 56068 Koblenz, die Regionalstelle Gewerbeaufsicht Trier, Deworastraße 8, 54290 Trier

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

Im Saarland:

**Amt für Arbeits- und Umweltschutz
Don-Bosco-Str. 1
66119 Saarbrücken**

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

Den Aufsichtsbehörden steht nach § 22 ArbSchG insbesondere das Recht zu:

- die Einrichtung zu betreten und zu besichtigen
- Auskunft zu verlangen
- Unterlagen einzusehen
- Gutachten einzuholen

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

Das **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** ist die zentrale Norm des Arbeitsschutzes

Das ArbSchG geht zurück auf die **EG-Richtlinie 89/391** über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern bei der Arbeit.

Zur Umsetzung weiterer EG-Einzelrichtlinien sind ergänzend zahlreiche Verordnungen erlassen worden:

- VO über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit (**LasthandhabV**)
- Bis 2016: VO über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (**BildSchArbV**): **jetzt: ArbStättV**

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

Zur Umsetzung weiterer EG-Einzelrichtlinien sind ergänzend zahlreiche Verordnungen erlassen worden:

- VO über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen (**BaustellV**)
- VO über den Schutz der Beschäftigten gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (**BioStoffV**)
- VO über Sicherheit und Gesundheitsschutz (**BetrSichV**)
- VO zum Schutz vor Lärm und Vibration
- VO zum Schutz vor künstlicher optischer Strahlung

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG 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**.

(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.

(3) **Kosten für Maßnahmen** nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG 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;

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 4 Allgemeine Grundsätze

4. Maßnahmen sind **mit dem Ziel zu planen**, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
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.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 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.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG 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,
6. **psychische Belastungen bei der Arbeit.**

**Neben den technisch-stofflichen Gefährdungen und der körperlichen Belastung
ist bereits seit 2013 auch die psychische Belastung bei der Arbeit zu
berücksichtigen!**

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 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.

Ergänzt wird diese Vorschrift durch **§ 3 der ArbeitsstättenVO**:

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 3 ArbeitsstättenVO: Gefährdungsbeurteilung

(1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber **zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können**. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. **Bei der Gefährdungsbeurteilung hat er die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen**. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 3 ArbeitsstättenVO: Gefährdungsbeurteilung

- (2) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung **fachkundig durchgeführt wird**. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, hat er sich fachkundig beraten zu lassen.
- (3) Der Arbeitgeber **hat die Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren**. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 4 durchgeführt werden müssen.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 3a ArbeitsstättenVO: Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten

(1) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden. **Beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätten hat der Arbeitgeber die Maßnahmen nach § 3 Absatz 1 durchzuführen und dabei den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, die ergonomischen Anforderungen sowie insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Absatz 4 bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen.** Bei Einhaltung der bekannt gemachten Regeln ist davon auszugehen, dass die in dieser Verordnung gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind. Wendet der Arbeitgeber diese Regeln nicht an, so muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit der Beschäftigten erreichen.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 3a ArbeitsstättenVO: Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten

- (2) Beschäftigt der Arbeitgeber **Menschen mit Behinderungen**, hat er die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die **barrierefreie Gestaltung** von Arbeitsplätzen, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften sowie den zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von den Beschäftigten mit Behinderungen benutzt werden.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

Notwendige Handlungsschritte für eine psychische Gefährdungsbeurteilung:

- Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen, für die die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll,
- Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit,
- Beurteilung der psychischen Belastung,
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen (falls erforderlich),
- Kontrolle der Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen,
- Aktualisierung/Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung im Falle geänderter Gegebenheiten,
- Dokumentation

Im Anhang zur Arbeitsstättenverordnung finden sich wichtige Anforderungen für die einzelnen Bereiche eines Arbeitsplatzes/einer Einrichtung!

1	Allgemeine Anforderungen
1.1	Anforderungen an Konstruktion und Festigkeit von Gebäuden
1.2	Abmessungen von Räumen, Luftraum
1.3	Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
1.4	Energieverteilungsanlagen
1.5	Fußböden, Wände, Decken, Dächer
1.6	Fenster, Oberlichter
1.7	Türen, Tore
1.8	Verkehrswege
1.9	Fahrtreppen, Fahrsteige
1.10	Laderampen
1.11	Steigleitern, Steigeisengänge

Im Anhang zur Arbeitsstättenverordnung finden sich wichtige Anforderungen für die einzelnen Bereiche eines Arbeitsplatzes/einer Einrichtung!

2

Maßnahmen zum Schutz vor besonderen Gefahren

2.1

Schutz vor Absturz und herabfallenden Gegenständen, Betreten von Gefahrenbereichen

2.2

Maßnahmen gegen Brände

2.3

Fluchtwege und Notausgänge

Im Anhang zur Arbeitsstättenverordnung finden sich wichtige Anforderungen für die einzelnen Bereiche eines Arbeitsplatzes/einer Einrichtung!

3

Arbeitsbedingungen

3.1

Bewegungsfläche

3.2

Anordnung der Arbeitsplätze

3.3

Ausstattung

3.4

Beleuchtung und Sichtverbindung

3.5

Raumtemperatur

3.6

Lüftung

3.7

Lärm

Im Anhang zur Arbeitsstättenverordnung finden sich wichtige Anforderungen für die einzelnen Bereiche eines Arbeitsplatzes/einer Einrichtung!

4	Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erste- Hilfe-Räume und Unterkünfte
4.1	Sanitärräume
4.2	Pausen- und Bereitschaftsräume
4.3	Erste-Hilfe-Räume
4.4	Unterkünfte
4	Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erste- Hilfe-Räume und Unterkünfte
4.1	Sanitärräume
4.2	Pausen- und Bereitschaftsräume

Im Anhang zur Arbeitsstättenverordnung finden sich wichtige Anforderungen für die einzelnen Bereiche eines Arbeitsplatzes/einer Einrichtung!

- 5** **Ergänzende Anforderungen und Maßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze**
- 5.1 Arbeitsplätze in nicht allseits umschlossenen Arbeitsstätten und Arbeitsplätze im Freien
- 5.2 Baustellen

Im Anhang zur Arbeitsstättenverordnung finden sich wichtige Anforderungen für die einzelnen Bereiche eines Arbeitsplatzes/einer Einrichtung!

6 Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

6.1 Allgemeine Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze

6.2 Allgemeine Anforderungen an Bildschirme und Bildschirmgeräte

6.3 Anforderungen an Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel für die ortsgebundene Verwendung an Arbeitsplätzen

6.4 Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen

6.5 Anforderungen an die Benutzerfreundlichkeit von Bildschirmarbeitsplätzen

Im Anhang zur Arbeitsstättenverordnung finden sich wichtige Anforderungen für die einzelnen Bereiche eines Arbeitsplatzes/einer Einrichtung!

Beispiel Raumtemperatur:

3.5 Raumtemperatur

- (1) Arbeitsräume, in denen aus betriebstechnischer Sicht keine spezifischen Anforderungen an die Raumtemperatur gestellt werden, müssen während der Nutzungsdauer **unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der physischen Belastungen der Beschäftigten eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur haben.**
- (2) Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte müssen während der Nutzungsdauer unter Berücksichtigung des spezifischen Nutzungszwecks eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur haben.
- (3) Fenster, Oberlichter und Glaswände müssen unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der Art der Arbeitsstätte eine Abschirmung gegen übermäßige Sonneneinstrahlung ermöglichen.

Die Regelung in der Arbeitsstättenverordnung wird dann wiederum konkretisiert durch Technische Regeln für Arbeitsstätten!

Diese werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten ermittelt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bekannt gemacht.

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

2 Anwendungsbereich

(1) Diese Arbeitsstättenregel gilt für Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räume, an die betriebstechnisch keine spezifischen raumklimatischen Anforderungen gestellt werden. Insbesondere gibt diese ASR eine Erläuterung zum Begriff „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“. Zum Unterschied zwischen Raumtemperatur und Lufttemperatur vgl. Punkt 3.1 und 3.2.

Die Regelung in der Arbeitsstättenverordnung wird dann wiederum konkretisiert durch Technische Regeln für Arbeitsstätten!

Diese werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten ermittelt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bekannt gemacht.

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

3 Begriffsbestimmungen

3.1 Die **Raumtemperatur** ist die vom Menschen empfundene Temperatur. Sie wird u.a. durch die Lufttemperatur und die Temperatur der umgebenden Flächen (insbesondere Fenster, Wände, Decke, Fußboden) bestimmt.

3.2 Die **Lufttemperatur** ist die Temperatur der den Menschen umgebenden Luft ohne Einwirkung von Wärmestrahlung.

3.3 Ein **Klimasummenmaß** ist eine Zusammenfassung von mehreren Klimagrößen (Lufttemperatur, Luftfeuchte, Luftgeschwindigkeit, Wärmestrahlung).

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

4.1 Allgemeines

- (1) Der Arbeitgeber hat bereits beim Einrichten der Arbeitsstätte darauf zu achten, dass die **baulichen Voraussetzungen an den sommerlichen Wärmeschutz** nach den anerkannten Regeln der Technik (nach geltendem Baurecht) gegeben sind.
- (2) Eine **gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur liegt vor, wenn die Wärmebilanz** (Wärmezufuhr, Wärmeerzeugung und Wärmeabgabe) **des menschlichen Körpers ausgeglichen ist.**
- (3) Die **Wärmeerzeugung des Menschen ist abhängig von der Arbeitsschwere.** Die Wärmeabgabe ist abhängig von der Lufttemperatur, der Luftfeuchte, der Luftgeschwindigkeit und der Wärmestrahlung. Sie wird durch die Bekleidung beeinflusst.

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

(4) Für die meisten Arbeitsplätze reicht die Lufttemperatur zur Beurteilung, ob eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur vorhanden ist, aus. Arbeitsplätze mit hoher Luftfeuchte, Wärmestrahlung oder Luftgeschwindigkeit müssen gesondert betrachtet werden. Dann sind diese Klimagrößen zusätzlich einzeln oder gegebenenfalls nach einem Klimasummenmaß zu bewerten.

(5) An Arbeitsplätzen mit erheblichem betriebstechnisch bedingten Wärmeeinfluss mit Belastungen durch Lufttemperatur, Luftfeuchte, Luftgeschwindigkeit, Wärmestrahlung, Arbeitsschwere oder Bekleidung ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob und welche technischen, organisatorischen oder personenbezogenen Maßnahmen erforderlich sind und ob Hitzearbeit vorliegt.

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

(6) Die **Lufttemperatur** wird mit **einem strahlungsgeschützten** Thermometer in Grad Celsius [°C] gemessen, dessen Messgenauigkeit $\pm 0,5$ °C betragen soll. **Die Messung erfolgt nach Erfordernis stündlich an Arbeitsplätzen** für sitzende Tätigkeit in einer Höhe von 0,6 m und bei stehender Tätigkeit in einer Höhe von 1,1 m über dem Fußboden. Die Außenlufttemperatur wird stündlich während der Arbeitszeit ohne Einwirkung von direkter Sonneneinstrahlung gemessen. Die Außenlufttemperatur sollte etwa 4 m von der Gebäudeaußenwand entfernt und in einer Höhe von 2 m gemessen werden.

(7) Luftgeschwindigkeiten (Zugluft) und Luftfeuchten werden in dieser ASR nicht betrachtet. Diese Parameter werden in der ASR A3.6 „Lüftung“ behandelt.

(8) Zu den Fußbodentemperaturen siehe ASR A1.5/1,2 „Fußböden“

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

4.2 Lufttemperaturen in Räumen

(1) In Arbeitsräumen muss die Lufttemperatur in Abhängigkeit von der Arbeitsschwere und Körperhaltung mindestens den Werten in Tabelle 1 entsprechen, wobei diese Lufttemperatur während der gesamten Nutzungsdauer zu gewährleisten ist.

(2) Werden die Mindestwerte nach Tabelle 1 in Arbeitsräumen auch bei Ausschöpfung der technischen Möglichkeiten nicht erreicht, ist der Schutz gegen zu niedrige Temperaturen in folgender Rangfolge durch zusätzliche - arbeitsplatzbezogene technische Maßnahmen (z. B. Wärmestrahlungsheizung, Heizmatten), - organisatorische Maßnahmen (z. B. Aufwärmzeiten) oder - personenbezogene Maßnahmen (z. B. geeignete Kleidung) sicher zu stellen.

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“**4 Raumtemperaturen****4.2 Lufttemperaturen in Räumen****Tabelle 1: Mindestwerte der Lufttemperatur in Arbeitsräume**

Überwiegende Körperhaltung	Arbeitsschwere leicht	Arbeitsschwere mittel	Arbeitsschwere schwer
Sitzen	+ 20° C	+ 19° C	-
Stehen/Gehen	+ 19° C	+ 17° C	+ 12° C

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“**4 Raumtemperaturen****4.2 Lufttemperaturen in Räumen****Tabelle 2: Arbeitsschwere**

Arbeitsschwere	Beispiele
leicht	Leichte Handarbeit/Armarbeit bei ruhigem Sitzen bzw. Stehen verbunden mit gelegentlichen Gehen
mittel	Mittelschwere Hand-/Arm oder Beinarbeit im Sitzen, Gehen oder Stehen
schwer	schwere Hand-/Arm oder Beinarbeit im Sitzen, Gehen oder Stehen

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

4.2 Lufttemperaturen in Räumen

Tabelle 2: Arbeitsschwere

- (3) Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen und den in Absatz 4 genannten Räumen soll +26 °C nicht überschreiten. Bei Außenlufttemperaturen über +26 °C gilt Punkt 4.4.
- (4) In Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen muss während der Nutzungsdauer eine Lufttemperatur von mindestens +21 °C herrschen; in Toilettenräumen darf die Lufttemperatur durch Lüftungsvorgänge, die durch die Benutzer ausgelöst werden, kurzzeitig unterschritten werden.
- (5) In stationären Toilettenanlagen, die für Beschäftigte bei Arbeiten im Freien oder für gelegentlich genutzte Arbeitsstätten eingerichtet werden, muss während der Nutzungsdauer eine Lufttemperatur von +21 °C erreicht werden können.
- (6) In Waschräumen, in denen Duschen installiert sind, soll die Lufttemperatur während der Nutzungsdauer mindestens +24 °C betragen.

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

4.3 Übermäßige Sonneneinstrahlung

(1) Fenster, Oberlichter und Glaswände, die der Tageslichtversorgung nach ASR A3.4 „Beleuchtung“ dienen, sind so zu gestalten, dass eine ausreichende Tageslichtversorgung gewährleistet ist und gleichzeitig störende Blendung und übermäßige Erwärmung vermieden werden.

(2) Führt die Sonneneinstrahlung durch Fenster, Oberlichter und Glaswände zu einer Erhöhung der Raumtemperatur über +26° C, so sind diese Bauteile mit geeigneten Sonnenschutzsystemen auszurüsten. Störende direkte Sonneneinstrahlung auf den Arbeitsplatz ist zu vermeiden. Anforderungen an einen wirksamen Blendschutz an Fenstern, Oberlichtern und Glaswänden enthält die ASR A3.4 „Beleuchtung“.

(3) Beispiele für gestalterische Maßnahmen für Sonnenschutzsysteme enthält Tabelle 3. Dabei sind die Ausrichtung der Arbeitsräume und die jeweiligen Fensterflächenanteile zu beachten. Außerdem können z. B. Vordächer, Balkone, feststehende Lamellen oder Bepflanzungen einen wirkungsvollen Sonnenschutz bieten.

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

4.2 Lufttemperaturen in Räumen

Tabelle 3: Gestaltungsbeispiele für Sonnenschutzsysteme

	Gestaltungsbeispiele für Sonnenschutzsysteme
a)	Sonnenschutzvorrichtungen, die das Fenster von außen beschatten (z. B. Jalousien oder hinterlüftete Markisen)
b)	innenliegende hochreflektierende oder helle Sonnenschutzvorrichtungen
c)	schwere Hand-/Arm oder Beinarbeit im Sitzen, Gehen oder Stehen
d)	Sonnenschutzverglasungen (innerhalb eines Sonnenschutzsystems, Blendschutz und Lichtfarbe sind zu beachten)

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

4.4 Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C

(1) Wenn die Außenlufttemperatur über +26 °C beträgt und unter der Voraussetzung, dass geeignete Sonnenschutzmaßnahmen nach Punkt 4.3 verwendet werden, sollen beim Überschreiten einer Lufttemperatur im Raum von +26 °C zusätzliche Maßnahmen, z. B. nach Tabelle 4, ergriffen werden. In Einzelfällen kann das Arbeiten bei über +26 °C zu einer Gesundheitsgefährdung führen, wenn z. B.: - schwere körperliche Arbeit zu verrichten ist, - besondere Arbeits- oder Schutzbekleidung getragen werden muss, die die Wärmeabgabe stark behindert oder - hinsichtlich erhöhter Lufttemperatur gesundheitlich Vorbelastete und besonders schutzbedürftige Beschäftigte (z. B. Jugendliche, Ältere, Schwangere, stillende Mütter) im Raum tätig sind.

In solchen Fällen ist über weitere Maßnahmen anhand einer angepassten Gefährdungsbeurteilung zu entscheiden.

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

4.4 Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C

(2) Bei **Überschreitung der Lufttemperatur im Raum von +30 °C** müssen wirksame Maßnahmen gemäß Gefährdungsbeurteilung (siehe Tabelle 4) ergriffen werden, welche die Beanspruchung der Beschäftigten reduzieren. Dabei gehen technische und organisatorische gegenüber personenbezogenen Maßnahmen vor.

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

4.2 Lufttemperaturen in Räumen

Tabelle 4: Beispielhafte Maßnahmen

	Beispielhafte Maßnahmen
a)	effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten)
b)	effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)
c)	Reduzierung der inneren thermischen Lasten (z. B. elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben)
d)	Lüftung in den frühen Morgenstunden

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

4.2 Lufttemperaturen in Räumen

Tabelle 4: Beispielhafte Maßnahmen

	Beispielhafte Maßnahmen
e)	Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
f)	Lockerung der Bekleidungsregelungen
g)	Bereitstellung geeigneter Getränke (z. B. Trinkwasser)

ASR A 3.5 „Raumtemperatur“

4 Raumtemperaturen

4.4 Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C

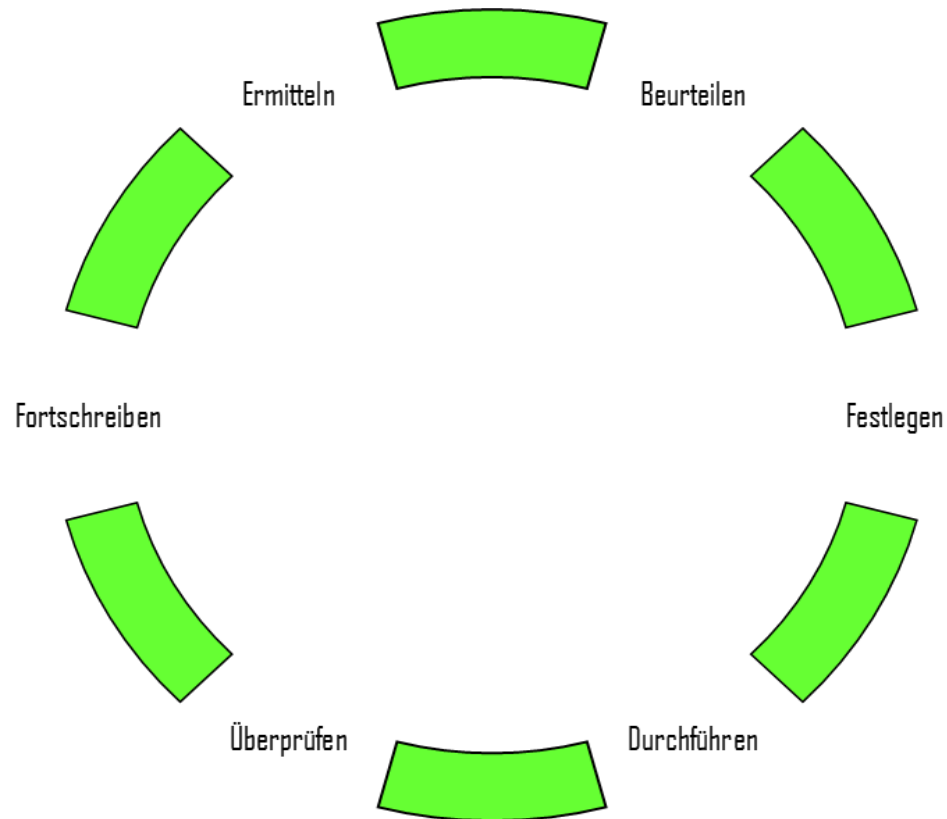
(3) Wird die Lufttemperatur im Raum **von +35 °C überschritten**, so ist der Raum für die **Zeit der Überschreitung** ohne - technische Maßnahmen (z. B. Luftduschen, Wasserschleier), - organisatorische Maßnahmen (z. B. Entwärmungsphasen) oder - persönliche Schutzausrüstungen (z. B. Hitzeschutzbekleidung), wie bei Hitzearbeit, **nicht als Arbeitsraum geeignet**.

(4) Technische Maßnahmen, die die Lufttemperatur reduzieren, dürfen die absolute Luftfeuchte nicht erhöhen

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen



Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG 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.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten der Beschäftigten:

§§ 15,16 ArbSchG:

- Alle Aufgaben sind so auszuführen, dass der Mitarbeiter selbst und andere nicht gefährdet werden
- Weisungen sind zu befolgen
- Persönliche Schutzausrüstung ist zu benutzen
- Einrichtungen sind bestimmungsgemäß zu verwenden
- Mängel sind zu beseitigen oder zu melden
- Maßnahmen zum Arbeitsschutz sind zu unterstützen

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Rechte der Beschäftigten:

§ 17 ArbSchG:

- Vorschlagsrecht zu allen Fragen des Arbeitsschutzes
- Sicherheitswidrige Weisungen müssen nicht befolgt werden
- Wenn bei Arbeitsschutzmängeln Abhilfe anders nicht möglich ist, dann Unterrichtung der zuständigen Stellen
- Bei groben Mängeln Recht zur Leistungsverweigerung
- Wahrnehmung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen
- Anhörungs- und Erörterungsrecht

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Beteiligungsrechte der MAV:

§ 1 Abs.4 ArbSchG

„Bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften treten an die Stelle der Betriebs- oder Personalräte die Mitarbeitervertretungen entsprechend dem kirchlichen Recht“

§§ 36 I Nr.10, 37 I Nr.10, 38 I Nr. 10 MAVO

- Mitbestimmungsrecht zu Maßnahmen der Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen

§ 26 III Nr. 7 MAVO:

- Die MAV hat sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes: MAV wirkt zwingend im Arbeitsschutzausschuss mit:

§ 11 ASiG: Arbeitsschutzausschuss

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber **in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten** einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- **zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,**
- Betriebsärzten,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Psychische und Physische Belastungsanzeige

- **Belastungsanzeige?**
 - es besteht keine gesetzliche Regelung
 - keine Definition
 - keine Formvorgabe

- **Überlastungsanzeige/Herleitung I**
- Wird abgeleitet aus der **gegenseitigen Pflicht zur Rücksichtnahme** im Arbeitsverhältnis
- §§ 611, 611a i.V.m. §§ 241 Abs.2, 242 BGB
- Inhalt der gegenseitigen Pflicht zur Rücksichtnahme:
 - Wechselseitige Information und wechselseitiger Schutz der Arbeitsvertragsparteien vor Schäden und anderen negativen Folgen

- **Überlastungsanzeige/Herleitung I**
- **§ 241 BGB Pflichten aus dem Schuldverhältnis**
- (1) Kraft des Schuldverhältnisses ist der Gläubiger berechtigt, von dem Schuldner eine Leistung zu fordern. Die Leistung kann auch in einem Unterlassen bestehen.
- (2) Das **Schuldverhältnis kann** nach seinem Inhalt jeden Teil **zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.**

- **Überlastungsanzeige/Herleitung I**
- **§ 242 BGB Leistung nach Treu und Glauben**
- Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie **Treu und Glauben** mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

- Wie viel und wie schnell muss eine Arbeitnehmer:in arbeiten?
 - **BAG, Urteil v. 17.01.2008, 2 AZR 536/06**
 - Die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem **leistungsschwachen Arbeitnehmer** kann nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch **vorwerfbar verletzt**, dass er fehlerhaft arbeitet.
 - Ein Arbeitnehmer **genügt seiner Vertragspflicht**, wenn er **unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet**.
 - Er **verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet**.
 - Allerdings kann die **längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote** laut Bundesarbeitsgericht ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Lege der Arbeitgeber dies im Prozess dar, müsse der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpfe (Urteil vom 17.01.2008, Az.: 2 AZR 536/06).

- **Überlastungsanzeige/Herleitung II**
- wird abgeleitet aus dem **Arbeitsschutzgesetz**
- §§ 15, 16 ArbSchG
- Inhalt der Pflicht:
 - Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber eine festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit unverzüglich zu melden

- **Überlastungsanzeige/Herleitung II**
- § 15 ArbSchG 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**. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten **auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen**, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

- **Überlastungsanzeige/Herleitung II**
- **§ 16 ArbSchG Besondere Unterstützungspflichten**
- (1) Die **Beschäftigten** haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten **jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit** sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt **unverzüglich zu melden**.
- (2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. **Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1** sollen die **Beschäftigten** von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, **dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen**.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG 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**.

(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.

(3) **Kosten für Maßnahmen** nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG 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;

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 4 Allgemeine Grundsätze

4. Maßnahmen sind **mit dem Ziel zu planen**, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
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.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 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.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG 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,
6. [psychische Belastungen bei der Arbeit](#).

- **Überlastungsanzeige/Ziele**
- Schutz vor Leistungsverdichtung
- Schutz vor drohender Arbeitsunfähigkeit
- Schutz vor dauerhafter Einschränkung der Leistungsfähigkeit
- Schutz vor (Teil-)erwerbsunfähigkeit
- Schutz vor Dienstplanausfällen
- Schutz vor Schäden
- Schutz vor Regressansprüchen/“Enthaftung“
- Schutz vor strafrechtlicher Inanspruchnahme

Überlastungsanzeige/Auswirkungen auf Haftungsverteilung Innerbetrieblicher Schadensausgleich

(Grobe) Fahrlässigkeit, wenn trotz Überlastung Tätigkeit ohne Hinweis an den Dienstgeber fortgesetzt wird?

Auf das Arbeitsverhältnis finden grundsätzlich die allgemeinen zivilrechtlichen (Haftungs-)regeln Anwendung.

Da jedoch bei einem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis damit zu rechnen ist, dass auch einem sorgfältigen Arbeitnehmer einmal Fehler unterlaufen, **gelten Haftungserleichterungen in analoger Anwendung von § 254 BGB.**

- Haftungserleichterung gilt nur für Fälle betrieblich veranlasster Tätigkeiten im Arbeitsverhältnis. .
- Beim innerbetriebliche Schadensausgleich werden drei Haftungsstufen unterschieden:
- **Vorsatz und grob fahrlässiges Handeln:** Volle Haftung des Arbeitnehmers
- **Mittlere Fahrlässigkeit:** Haftungsteilung
- **Leichte Fahrlässigkeit:** Keine Haftung des Arbeitnehmers

Da nach der AVO eine Haftung nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit erfolgt, ergibt sich gegenüber der gesetzlichen Lage eine **bessere Situation für die Arbeitnehmer im Anwendungsbereich der AVO.**

- **Reaktion des Dienstgebers?/Idealfall**
- Prüfung der Überlastungsanzeige und im Falle ihrer Berechtigung Einleitung unverzüglicher Schritte zum Abbau der Überlastungssituation
 - Aufbau von Personalressourcen
 - Umverteilung von Aufgaben
 - Nutzung von Leiharbeit zum Abbau von Belastungsspitzen
 - Umgestaltung von Arbeitsplätzen
 - Einführung technischer Hilfsmittel
 - Umgestaltung der Dienstpläne

- **Reaktion des Dienstgebers?/negative Praxis**
- Dienstgeber reagiert nicht auf Sachebene/zitiert MA/Main zu Gespräch und droht Sanktionen für „Nestbeschmutzung“ an
- Legt Überlastung als persönliche Unfähigkeit aus
- Droht mit Zuweisung niedriger bewerteter Tätigkeit
- Reagiert überhaupt nicht

- **§ 612a BGB Maßregelungsverbot**

„§ 612a Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.“

- **Rolle des Mitarbeitervertretung?**
- MAV sollte immer eine **Kopie** der Überlastungsanzeige erhalten
- **Aufgabe** der MAV, darüber zu **wachen**, dass alle Mitarbeiter:innen nach Recht und Billigkeit behandelt werden (§ 26 Abs.2 MAVO)
- Die MAV hat sich für die **Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung** in der Einrichtung einzusetzen (§ 26 Abs.3 Nr. 7 MAVO)
- **Antragsrecht** der MAV in allen Fragen des Arbeitsschutzes (§§ 37 Abs.1 Nr.10 MAVO)
- Recht zum Abschluss von **Dienstvereinbarungen** (§ 38 Abs.1 Nr.12 MAVO)
- **Zustimmung** bei allen Maßnahmen des Arbeitsschutzes (§ 36 Abs. 1 Nr.10 MAVO)

- **Rolle des Mitarbeitervertretung?**
- Bereits im Vorfeld kann und muss die MAV reagieren!
- Gefährdungsanalyse für jeden Arbeitsplatz einfordern!
- Gefährdungsanalyse muss insbesondere auch die psychische Gefährdung beinhalten!
- Information der Mitarbeitenden!

- **Adressat der Belastungsanzeige:**
- **Dienstgeber/Dienstgebervertreter (§ 2 MAVO)**
- **Einrichtungsleitung**
- **Kopie an MAV**

- **Muster (Praxisbeispiel):**
- **Überlastungsanzeige**
- Sehr geehrte Damen und Herren,
- gemäß der für uns bestehenden Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis sehen wir uns gezwungen Ihnen diese Überlastungsanzeige zu übermitteln.
- Laut §§ 15 und 16 des Arbeitsschutzgesetzes sind wir als Pflegekräfte dazu verpflichtet, so gut wie möglich für die eigene Gesundheit, aber auch für die Gesundheit der Mitarbeiter:innen (in diesem Falle Sie als Vorgesetzte) und natürlich der Bewohner:innen Sorge zu tragen und Gefahren für die Gesundheit unverzüglich zu melden.
- Die Besetzung der Wohnbereiche waren in den letzten Wochen/Monaten so dürftig (d.h. x Pflegekräfte im Frühdienst, x Pflegekräfte im Spätdienst) dass die diensthabenden Pflegekräfte die Grundversorgung der Bewohner sowie die geforderte Dokumentation nicht mehr in der notwendigen und bei uns festgelegten Qualität leisten konnten. Neuaufnahmen von Bewohnern, Begutachtungen, Krankenhausentlassungen oder Einweisungen von Bewohnern sind in dieser Situation mit hohem Stresseinfluss zu leisten, da diese sehr zeitaufwendig sind und eine große Verantwortung für die Pflegekraft bedeutet. Es kommt erschwerend hinzu, dass die Pflegehelfer in dieser Zeit alleine für die Bewohnerversorgung verantwortlich sind.

- **Muster (Praxisbeispiel):**
- Die grundpflegerischen Maßnahmen mussten in dieser Konstellation auf ein absolutes Minimum reduziert werden, (d.h. tagelang keine Beine/ Füße gewaschen, Bewohner konnten nicht geduscht werden, Rasuren mussten verschoben werden).
- Zudem konnte die Überarbeitung der Pflegedokumentation nicht der Arbeitszeit erfolgen. Viele Kolleg:innen bleiben inzwischen am Abend länger und kommen morgens früher, um diese Arbeiten vor oder nach ihrer eigentlichen Dienstzeit zu erledigen. Dies erfolgt bei einigen Kolleginnen tatsächlich ohne die Überstunden geltend zu machen.
- Die Kolleginnen klagen allesamt über andauernde Müdigkeit sowie Problemen beim Ein- und Durchschlafen, Schmerzen in den Bewegungsapparaten; es ist daher damit zu rechnen, dass besonders der zu erwartenden Mehrbelastung durch Infektionserkrankungen die Zahl der Krankmeldungen der Mitarbeiter:innen ansteigen kann.
- Die Kolleg:innen, die unlängst für erkrankte Kolleg:innen eingesprungen sind beziehungsweise mit der Unterbesetzung gearbeitet haben, klagen über psychische und physische Belastungen.
- Auch die vertraglich zugesagten Pausen konnten wieder häufig nicht genommen werden und die theoretisch vorgeschlagene Möglichkeit, dass die Wohnbereiche sich gegenseitig während der Pausenzeit unterstützen, ist weit entfernt von der in der Praxis umsetzbaren Realität.
- Wir weisen sie nochmals darauf hin, wie wichtig die Pausenzeiten für die psychische Gesundheit der Mitarbeiter sind. Wir weisen außerdem noch einmal darauf hin, dass Fehler beim Stellen und Verabreichen von Medikamenten nicht ausgeschlossen werden können, erforderliche Mobilisation nicht durchgeführt werden kann, die Pflege der Haut kommt zu kurz etc. Für derartige Fehler können wir in der oben geschilderten Überlastungssituation keine Verantwortung übernehmen!

- **Muster (Praxisbeispiel):**
- Zudem können wir unserer Verantwortung bei der Anleitung von Schülern/Praktikanten nicht gerecht werden, welches diese auch zurückgemeldet haben. Dieses führt bei unserem beruflichen Nachwuchs frühzeitig zu Frustration und Demotivation. Unsere derzeitige Belastung kann für die Auszubildenden der Pflege nur abschreckend wirken, wenn nicht unverzüglich spürbar wird, dass die Pflegekräfte entlastet werden.
- Wir fordern daher die Unterstützung von Mitarbeiter:innen des Sozialen Dienstes bei allen Mahlzeiten sobald nur zwei Pflegekräfte im Dienst sind. Desweiteren müssen die Pflegekräfte von hauswirtschaftlichen Arbeiten entlastet werden (Essenswagen rechtzeitig in die Küche bringen etc.).
- Derartige Überlastungen können in einer mangelnden Organisation ebenso begründet sein, wie durch Krankheitsausfälle oder schon dienstplanmäßig geplante Unterbesetzung. Unabhängig davon, wo die Ursachen zu suchen sind, können wir wie oben geschildert die Verantwortung für auftretende Fehler im Rahmen unserer Arbeitsleistung unter diesen Umständen nicht übernehmen. Dies gilt auch für auftretende Schadensersatzforderungen Dritter. Wir werden zudem etwaige Rügen unserer Arbeitsleistung, z.B. in Form von Ermahnungen oder Abmahnungen zurückweisen. In diesem Sinne freuen wir uns auf ihre Unterstützung und sehen zeitnahe konkrete Maßnahmen zur Vermeidung der immer wieder entstehenden Unterbesetzungen entgegen.
- Eine Kopie dieses Schreibens geht nachrichtlich an den Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung.
- Mit freundlichen Grüßen
- (Mitarbeiter der Pflege)

Dienstvereinbarung Gefährdungsbeurteilung

Dienstvereinbarung Gefährdungsbeurteilung

Wesentliche Bereiche, die Inhalt der Gefährdungsbeurteilung sein sollten:

- **Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgabe:** z.B. Handlungsspielräume, Verantwortung, Qualifikation, emotionale Inanspruchnahme
- **Arbeitsorganisation :** z.B: Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Kommunikation und Kooperation
- **Soziale Beziehungen:** z.B. mit Kolleginnen und Kollegen wie mit Vorgesetzten
- **Arbeitsumgebung:** z.B. Faktoren wie Lärm, Hitze oder Ergonomie am Arbeitsplatz
- **Arbeitsformen:** mobile Arbeit, Homeoffice, befristete Arbeitsverhältnisse und Ähnliches

Sieben Schritte zur Gefährdungsbeurteilung

Schritt 1:

Aufgabenbereiche festlegen

a) Tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung

- Bei einer tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung ermitteln Sie die Gefährdungen, die bei der jeweiligen Tätigkeit auftreten.

b) Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung

- Für werdende oder stillende Mütter ist nach § 10 MuSchG und für Jugendliche ist nach § 28a JArbSchG eine personenbezogene Gefährdungsbeurteilung gesetzlich vorgeschrieben.

Sieben Schritte zur Gefährdungsbeurteilung

Schritt 2: Gefährdungen ermitteln

Möglich z.B. durch:

- Betriebsbegehungen
- Personalbefragungen
- Interviews oder Workshops
- Prozessanalysen
- sicherheitstechnische Überprüfungen von Arbeitsmitteln

Sieben Schritte zur Gefährdungsbeurteilung

Schritt 3: Gefährdungen beurteilen

Risikokategorie grün:

Gefahren und Belastungen, die selten auftreten und deren möglicher Gesundheitsschaden leicht ausfallen würden, können als geringes Risiko bewertet werden. Diese Risiken sind als Restrisiken oder allgemeine Lebensrisiken tolerierbar, weshalb kein unmittelbarer Handlungsbedarf besteht.

Risikokategorie gelb:

Bei Gefahren, die möglicherweise auftreten und gesundheitliche Schäden hervorrufen würden, besteht mittelfristig Handlungsbedarf. Solche Gefährdungen sollten mittel- bis langfristig beseitigt oder das Risiko durch geeignete Maßnahmen reduziert werden. Mit besonderer Vorsicht können sie kurzfristig toleriert werden.

Risikokategorie rot:

Bei Gefahren, die sehr wahrscheinlich eintreten oder schwere Folgen für die Gesundheit haben würden, besteht dringender Handlungsbedarf, weshalb unverzüglich Maßnahmen getroffen werden müssen. Unter Umständen ist eine sofortige Einstellung der Arbeit notwendig

Sieben Schritte zur Gefährdungsbeurteilung

Schritt 4: Schutzmaßnahmen festlegen

Technische Maßnahmen: Bestehende Gefährdungen und Belastungen können durch technische Vorrichtungen abgeschirmt werden, sodass die Beschäftigten mit der Gefahrenquelle nicht in Berührung kommen.

Organisatorische Maßnahmen: Gestaltung der Arbeitsorganisation, Abläufe und Arbeitszeiten so, dass möglichst wenige Personen mit den Gefährdungen und Belastungen in Berührung kommen oder die Beschäftigten diesen möglichst wenig ausgesetzt sind.

Persönliche Maßnahmen: Als letztes Mittel Schutz durch Schutzausrüstung und Schutzkleidung.

Sieben Schritte zur Gefährdungsbeurteilung

Schritt 5: Schutzmaßnahmen umsetzen

Die Verantwortung für die Umsetzung liegt immer beim Dienstgeber!

Sieben Schritte zur Gefährdungsbeurteilung

Schritt 6: Überprüfung der Wirksamkeit

- Sind die Schutzmaßnahmen auftragsgemäß umgesetzt und werden sie eingehalten?
- Sind die Gefährdungen oder Belastungen beseitigt oder auf ein geringes Restrisiko minimiert?
- Treten infolge der durchgeführten Maßnahmen andere Gefährdungen oder Belastungen neu auf?

Sieben Schritte zur Gefährdungsbeurteilung

Schritt 7: Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

- Gefährdungsbeurteilungen stellen einen dynamischen Prozess statt, der fortlaufend zu überprüfen und anzupassen ist!

Dienstvereinbarung Gefährdungsbeurteilung

Beschluss:

Die Mitarbeitervertretung beschließt gegenüber dem Dienstgeber den Abschluss der in der heutigen Sitzung abgestimmten Dienstvereinbarung zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen nach § 37 Abs. 1 Nr. 10, § 38 Abs. 1 Nr. 12 zu beantragen.

Anschreiben an Dienstgeber

Sehr geehrte _____,

die Mitarbeitervertretung hat in ihrer heutigen Sitzung den Beschluss gefasst, gegenüber Ihnen den Abschluss der als Anlage beigefügten Dienstvereinbarung zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen nach § 37 Abs. 1 Nr.10 MAVO zu beantragen. Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung hierzu und gerne können wir 1. Besprechungstermine abstimmen, um gegebenenfalls noch notwendigen Erläuterungsbedarf gemeinsam zu klären.

Mit freundlichen Grüßen

Mitarbeitervertretung

Dienstvereinbarung Gefährdungsbeurteilung

Weitere Informationen:

Ifaa:

www.arbeitswissenschaft.net

bgw:

<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gefaehrdungsbeurteilung/online-gefaehrdungsbeurteilungen-mit-dokumentation/gefaehrdungsbeurteilung-kinderbetreuung>:

<https://www.bgw-online.de/resource/blob/9328/b283ae9c22648941c4e1a7e9bcdf1771/bgw08-00-110-mitarbeiterbefragung-download-data.pdf>

baua:

www.baua.de

https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz_node.html

<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrdungsbeurteilung/Gefahrdungsbeurteilung.html>

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Norbert Gescher
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel: 0661-360606-30
Fax: 0661-360606-35
Mail: gescher@mosebach-partner.de