

Rechtliche Grundlagen für die Gefährdungsanzeige

Wir beziehen uns bei der Gefährdungsanzeige auf drei Rechtsgrundlagen:

Die eine ist das **Bürgerliche Gesetzbuch**, das alle (Arbeits-)Vertragsangelegenheiten reguliert.

Die zweite ist das **Arbeitsschutzgesetz**, das den Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen bei der Arbeit regelt.

Die dritte Handlungsgrundlage ist die berufsgenossenschaftliche **Unfallverhütungsvorschrift BGV A1**, die Gesetzesrang hat und die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes im Betrieb konkretisiert.

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)

Es regelt das Vertragswesen, also in unserem Fall arbeitsvertragliche Fragen. Im Arbeitsvertrag gibt es nach BGB Haupt- und Nebenpflichten.

Die Hauptpflicht der **Arbeitnehmer/innen** ist nach § 611 die vertragsgemäße Leistungserbringung.

Die Hauptpflicht **des Arbeitgebers** ist es, diese Leistung zu vergüten.

§ 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Bei den Nebenpflichten haben die Arbeitnehmer/innen nach § 241, Abs. 2 und nach § 242 die Verpflichtung, Mängel in der Arbeit und drohende Schäden nach Treu und Glauben kenntlich zu machen. Dabei wird die vertragliche Hauptpflicht als »Schuld« bezeichnet:

§ 241, Abs. 2 Pflichten aus dem Schuldverhältnis

(2) Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.

§ 242 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.

Das bedeutet, es besteht für die Beschäftigten die Pflicht, den Arbeitgeber vor Schaden zu bewahren.

Wenn beispielsweise das Arbeitszeitgesetz nicht eingehalten werden kann oder vertragliche Pflichten gegenüber Klienten/innen, Patient/innen, Bewohner/innen oder Kindern nicht eingehalten werden können, muss dies dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Nur so kann der Arbeitgeber Abhilfe schaffen und seine Pflichten gegenüber allen Vertragspartnern erfüllen. Dies wird **Treuepflicht** genannt.

Für den Arbeitgeber gilt, dass er als Dienstherr verpflichtet ist, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Mitarbeiter/innen vor Gefahr für Leben und Gesundheit geschützt sind (§ 618). Dies wird auch **Fürsorgepflicht** genannt.

§ 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

§ 612a Maßregelungsverbot

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

Nach **§ 278 BGB** hat der Arbeitgeber außerdem ein Verschulden (z.B. einen Fehler) der Personen, derer er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeiten bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden (Organisationsverschulden). Das verpflichtet den Arbeitgeber, sich um eine geordnete, fehlertolerante Arbeitsorganisation zu kümmern, sodass möglichst kein Verschulden auftritt.

§ 278 Verantwortlichkeit des Schuldners für Dritte

Der Schuldner hat ein Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden.

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Der **Arbeitgeber** ist für Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten verantwortlich. Dafür soll es betriebliche Strukturen, also eine geeignete Organisation geben, wobei das Handeln im Arbeitsschutz ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess ist:

§ 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.

Dies tut er, indem er das geltende Arbeitsschutzrecht anwendet, also einen Arbeitsschutzausschuss gründet, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt bestellt und Gefährdungsbeurteilungen vornimmt bzw. vornehmen lässt und die nötigen Maßnahmen durchführt.

Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber, sie dürfen nicht den Beschäftigten angelastet werden. Dabei bedarf es der Mitwirkung der einzelnen Beschäftigten.

§ 5 Abs.3 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.*

§ 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.

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.

§ 16 Meldepflicht

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden.

Wenn also Beschäftigte feststellen, dass ihre eigene Gesundheit bzw. die ihrer Kolleg/innen oder die Gesundheit der Schutzbefohlenen, gefährdet ist, besteht die Verpflichtung, dies dem Arbeitgeber mitzuteilen. Dieser kann nur Abhilfe schaffen, wenn er weiß, dass es Probleme gibt.

Die Zuständigkeiten im Arbeitsschutz sind normalerweise so geregelt, dass die oberste Führung, also z.B. der Vorstand, einer Geschäftsführung die Verantwortlichkeiten überträgt.

Diese kann aber auch nicht überall sein und regelt darum per Pflichtenübertragung, dass die einzelnen Vorgesetzten die Verantwortung für Arbeitsschutzthemen übernehmen.

Für unsere Gefährdungsanzeige bedeutet das, dass wir den Dienstweg wählen, um sicherzustellen, dass unser Schreiben die Verantwortlichen auch erreicht.

Auch ist im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) geregelt, dass die Beschäftigten und die Arbeitsschützer zusammenarbeiten müssen.

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(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.

Daraus ergibt sich, dass es sinnvoll ist, den Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder, wenn sie gut ausgebildet und kompetent sind, Sicherheitsbeauftragte ebenfalls zu informieren.

Im Übrigen regelt das Arbeitsschutzgesetz, dass Beschäftigte dem Arbeitgeber Vorschläge zum Arbeits- und Gesundheitsschutz machen dürfen.

Auch das kann in einer Gefährdungsanzeige geschehen.

Hier greifen dann ebenfalls das Personalvertretungsrecht, in denen das Beschwerderecht der Beschäftigten und auch die Hinzuziehung der betrieblichen Interessenvertretung geregelt sind.

Erst wenn der Arbeitgeber Beschwerden nicht abhilft, kann die zuständige externe Behörde (Amt für Arbeitsschutz bzw. Gewerbeaufsichtsamt) informiert werden.

§ 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.

(2) Sind Beschäftigte aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen 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.

Die Unfallverhütungsvorschrift BGV A1, Grundsätze der Prävention

Diese Bestimmungen werden in der Berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschrift BGV A1 noch einmal aufgenommen (BGV A1 §§ 15, 16).

Unfallverhütungsvorschriften konkretisieren, wie Betriebe und Versicherte die Gesetze, die den Arbeitsschutz regeln, betrieblich umsetzen sollen, und haben Gesetzesrang.

Dabei ist ihr Fokus der einer gesetzlichen Unfallversicherung oder Berufsgenossenschaft, die arbeitsbedingte Erkrankungen (die zu Berufskrankheiten werden können) verhüten will, denn in beiden Fällen entstehen der Versicherung Kosten.

Die BGV A1 lässt keinen Zweifel:

- dass der Arbeitgeber zum Schutz der Versicherten für eine geeignete Organisation zu sorgen hat,
- dass die Versicherten (also die Beschäftigten) für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit sowie die Gesundheit derjenigen, die von ihren Handlungen betroffen sind, sorgen müssen,
- dass die Versicherten, wenn Materialien oder Arbeitsprozesse ihnen gesundheitsgefährdend erscheinen, eine Meldepflicht gegenüber den verantwortlichen Vorgesetzten und den betrieblichen Arbeitsschützern haben.

§ 15 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten

(1) Die Versicherten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsschutz derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind. Die Versicherten haben die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen.

Versicherte haben die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen. Die Versicherten dürfen erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen nicht befolgen.

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Versicherten haben dem Unternehmer oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzvorrichtungen und Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden. Unbeschadet dieser Pflicht sollen die Versicherten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzvorrichtungen und Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten mitteilen.

(2) Stellt ein Versicherter fest, dass im Hinblick auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ein Arbeitsmittel oder eine sonstige Einrichtung einen Mangel aufweist, Arbeitsstoffe nicht einwandfrei verpackt, gekennzeichnet oder beschaffen sind oder ein Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe Mängel aufweisen, hat er, so weit dies zu seiner Arbeitsaufgabe gehört und er über die notwendige Befähigung verfügt, den festgestellten Mangel unverzüglich zu beseitigen. Andernfalls hat er den Mangel dem Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

Das ergibt das folgende Bild:

Beschäftigte müssen ihre Arbeit ordnungsgemäß nach Anweisung erledigen. Geht das nicht, müssen sie auch initiativ versuchen, die Mängel abzustellen, z.B. durch Bitte um Hilfe bei den Vorgesetzten.