

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Gesetzliche Anforderungen,
Rechte und Pflichten

Mögliche Fragen:

Welche gesetzlichen Forderungen zur Umsetzung der GB-Psychie gibt es?

Was passiert, wenn ich die GB nicht mache?

Könnte das auch meine Sekretärin/mein Geselle machen?

Sind die Mitarbeiter zur Mitwirkung bzw. zur Auskunft über ihre arbeitsbezogenen Belastungen verpflichtet?

Für welchen Bereich muss die GB gemacht werden? Muss ich alle Arbeitsplätze untersuchen? Muss ich jeden Hammer betrachten?

Muss ich auch noch nach GefstoffV und BetrSichV beurteilen?

Muss der Betriebsrat zustimmen?

Gibt es Instrumente/Fragebögen, die rechtssicher sind?

...



Rechtliche Grundlagen

- EU-Recht
 - keine ausdrückliche Regelung für „psychische Belastungen“, aber GB als ganzheitliche Aufgabe definiert, z. B.
 - Art. 6 Arbeitsschutz-RahmenRL 89/391EWG
 - Anhang 1 Punkt 1.1.6. MaschinenRL 2006/42/EG
 - § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG
 - GB „psychische Belastungen bei der Arbeit“
 - weitere VOen in Abhängigkeit vom Arbeitsplatz
 - z.B. ArbStättV, BetrSichV, BioStoffV, GefahrStoffV
 - aber keine sog. „Anti-Stress-Verordnung“
-
- DIN EN ISO 10075
 - GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“
 - GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung psychischer Belastung“
 - richtet sich an Aufsichts- und Beratungsdienste, nicht an Arbeitgeber
 - aber Orientierung für Arbeitgeber

Rechtliche Grundlagen

§ 5 ArbSchG

- (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.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch ...
 6. *psychische Belastungen bei der Arbeit.*

§ 3 ArbStättV

- (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. ... 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.* ...

➤ **unstreitig „ob“, weitestgehend ungeregelt „wie“**

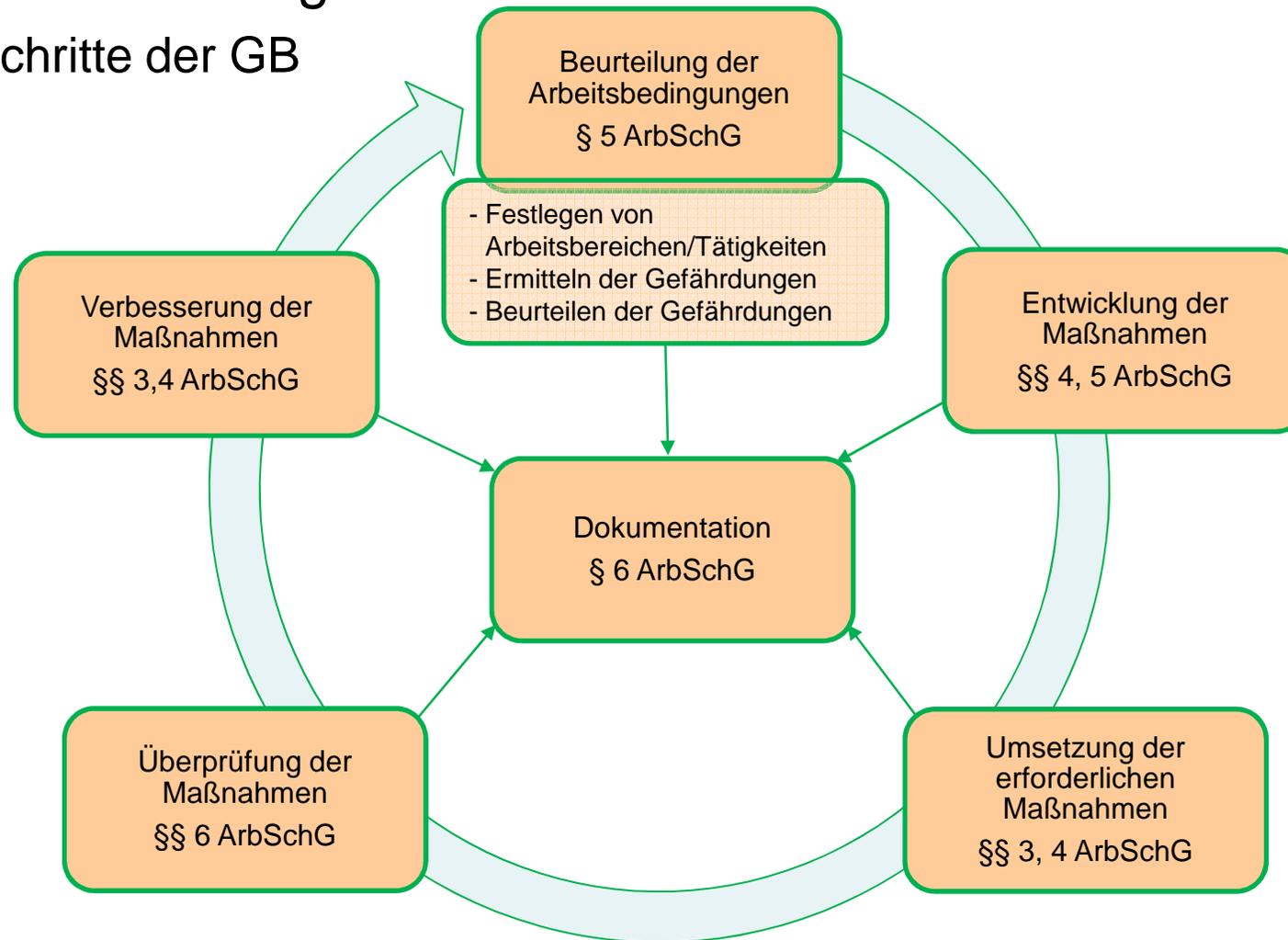
Rechtliche Grundlagen

- Wie viel GBen sind erforderlich?
 - Gesundheit ist nicht teilbar -> **ganzheitliche GB**
 - vgl. § 5 Abs. 2 ArbSchG
- Gefährdungen oder Gefahren?
 - Erfassung von **Gefährdungen**, nicht erst Gefahren
 - Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung
 - Gefährdungen, die durch die Arbeit auftreten
 - nicht „psychische Beanspruchung“ des einzelnen Beschäftigten, sondern **„psychische Belastung“** von außen



Rechtliche Grundlagen

Prozessschritte der GB



Verantwortung und Rechtspflichten

Verantwortung/ Pflichtendelegation



Rechtsfolgen/ Haftung

Wer hat Pflichten im
Arbeitsschutz?

... mit welchem Inhalt?
... in welchem Umfang?

Welche rechtlichen
Konsequenzen
können sich aus
Pflichtverletzungen
ergeben?

Verantwortung und Rechtspflichten

- grds. liegt die Verantwortung beim **Arbeitgeber (AG)** (vgl. § 3 Abs. 1 ArbSchG)
- neben dem AG sind gem. § 13 Abs.1 ArbSchG gesetzlich verantwortlich

Nr. 1: gesetzliche Vertreter (z. B. Insolvenzverwalter)

Nr. 2, 3: **vertretungsberechtigte Organe und Gesellschafter**, z.B.

Unternehmensform	Verantwortung	
Einzelunternehmen	Inhaber	
GmbH	Geschäftsführer	§ 35 GmbHG
KG, oHG	vertretungsberechtigter Gesellschafter	§§ 114, 161 HGB
GmbH & Co. KG	Geschäftsführer der GmbH	§§ 114, 161, 164 HGB, § 35 GmbHG
AG, Genossenschaft	Vorstand	§ 78 AG, § 25 GenG
Eingetragener Verein (e.V.)	Vorstand	§ 26 BGB
GbR	verantwortlicher Gesellschafter	§ 709 BGB
juristische Personen d. öff. Rechts, z.B. Stadt, Gemeinde	vertretungsberechtigtes Organ Oberbürgermeister, Bürgermeister	§ 38 Abs. 2 KV M-V

Pflichtenübertragung bei mehreren Verantwortlichen möglich, aber es bleibt Aufsichtspflicht der anderen Verantwortlichen

Verantwortung und Rechtspflichten

- verantwortlich sind zudem gem. § 13 Abs. 1 ArbSchG **gewillkürte Vertreter** „im **Rahmen der übertragenen Aufgaben und Befugnisse**“

Nr. 4: Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind

Nr. 5: sonstige verpflichtete Personen (intern und extern)

- Pflichtenübertragung kann sich ergeben aus:
 - Rechtsvorschrift
 - Arbeitsvertrag
 - betriebliches Organisationsschema
 - Verwaltungsvorschrift
 - schriftliche Pflichtenübertragung
- beschränkt auf Personen mit eigenem Entscheidungsspielraum
 - *erforderlich ist Ermächtigung für einen räumlich, personell oder organisatorisch begrenzten Teilbereich Arbeitgeberfunktionen wahrzunehmen und entsprechende Weisungsbefugnisse auszuüben*
 - z. B. Führungskräfte der mittleren und unteren Leitungsebene, einzelne Mitarbeiter mit konkreten Arbeitsschutzpflichten

Verantwortung und Rechtspflichten

- Voraussetzungen für wirksame **Pflichtendelegation** (§ 13 Abs. 2 ArbSchG):
 - persönliche Eignung (Zuverlässigkeit) und fachliche Qualifikation der beauftragten Person
 - angemessener Umfang der übertragenen Pflichten
 - schriftliche Beauftragung (insb. Beweisfunktion)
(ggf. konkretere Formerfordernisse aus anderen Vorschriften, z. B. § 13 DGUV Vorschrift 1)
- **Umfang und Grenzen der Befugnisse bestimmen die Verantwortung**
- Unklarheiten gehen zu Lasten des AG, daher so konkret wie möglich

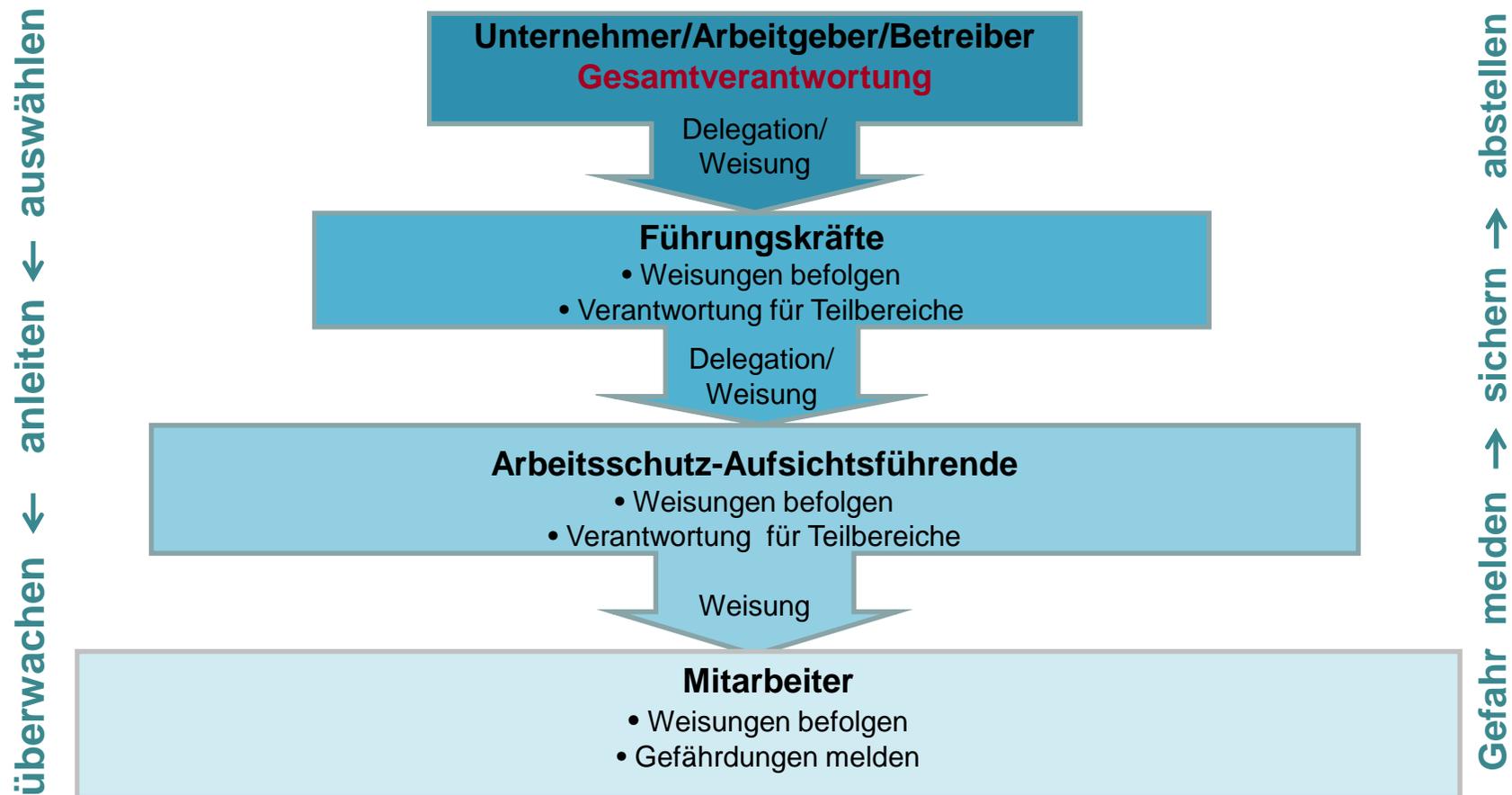
Auswahl-, Organisations- und Aufsichtspflicht
bleibt beim Arbeitgeber (Führungsverantwortung)!

Verantwortung und Rechtspflichten

- **Beschäftigte** (§§ 15, 16 ArbSchG, §§ 15-18, 30 DUGV 1)
 - tragen Verantwortung für sich und andere Beschäftigte im Betrieb, die durch ihr Tun oder Unterlassen gefährdet werden können, z. B.
 - **Meldung von Gefährdungen und Sicherheitsmängeln**
 - **Beachtung von Weisungen**

Verantwortung und Rechtspflichten

Verantwortung bei Pflichtendelegation



Übersicht nach Wenger, Verantwortung im Arbeitsschutz, unter: <http://www.bgrci.de/veranstaltungen/archiv-20112012/tagungen-und-sonstige-veranstaltungen-20112013/unternehmer-tag-am-25-oktober-2011>

Verantwortung und Rechtspflichten

- Verantwortung des **Betriebsrates** (§ 80 ff. BetrVG)
 - unter anderem nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG:
 - Mitwirkung bei betrieblichen Regelungen bzgl. des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
 - **Mitwirkung bei Erstellung der Gefährdungsbeurteilung**
 - **Initiierung von Gefährdungsbeurteilungen**
 - Erzwingen von Lösungen über Einigungsstelle

Verantwortung und Rechtspflichten

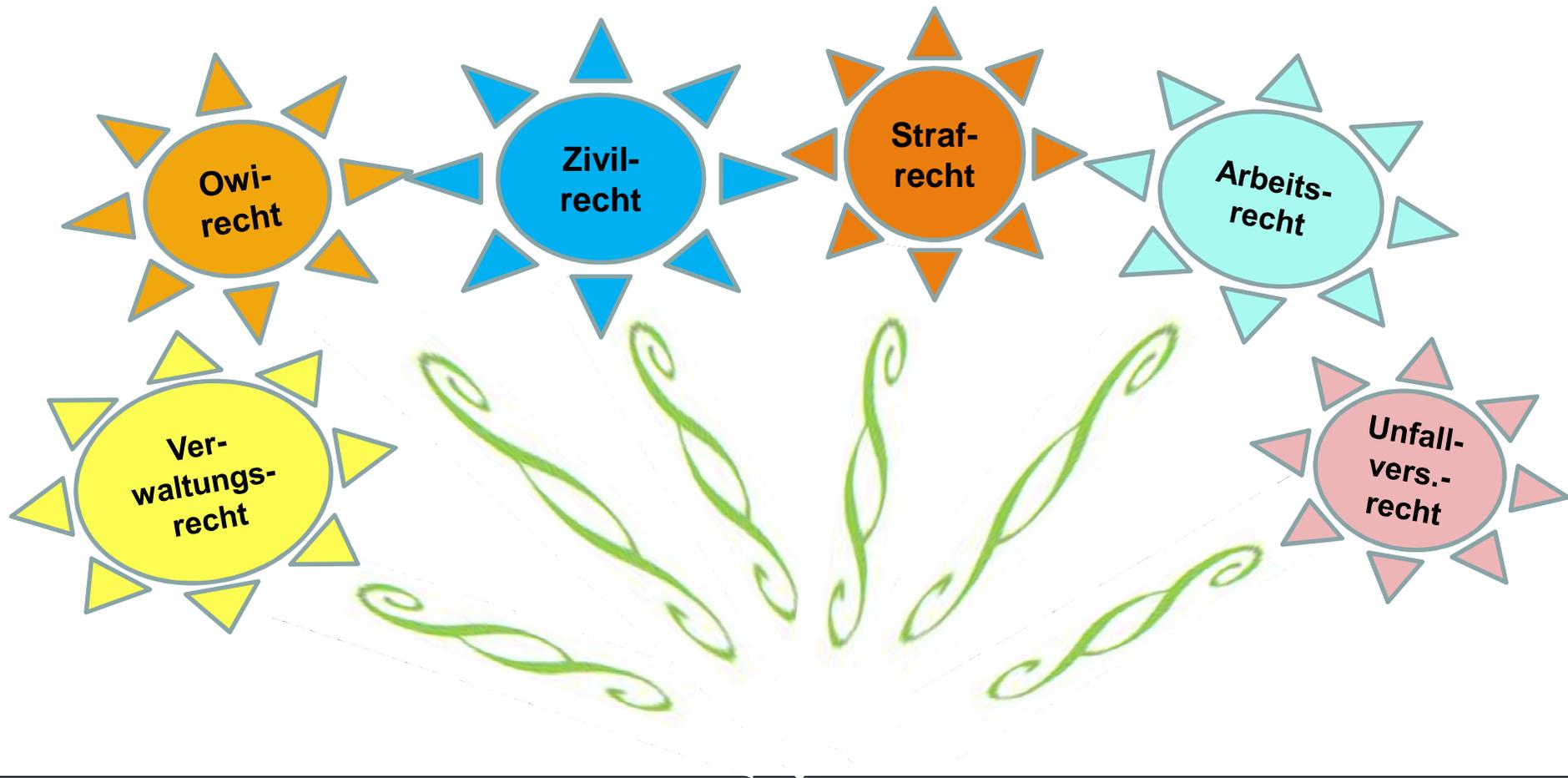
- **Sicherheitsbeauftragte** (§§ 22 SGB VII, 20 DUGV 1)
 - Unterstützung des Unternehmers und der Führungskräfte
 - z. B. **Hinweise und Empfehlungen zur Beseitigung von Gefahren**
- **Fachkraft für Arbeitssicherheit** (§§ 5, 6 ASiG)
 - Berater des Unternehmens und der Führungskräfte
 - z. B. **Hinweise und Empfehlungen zur Beseitigung von Gefahren**
- **Betriebsarzt** (§§ 2,3 ASiG)
 - Berater des Unternehmens und der Führungskräfte
 - z. B. **Hinweise und Empfehlungen zur Beseitigung von Gefahren**

Verantwortung und Rechtspflichten



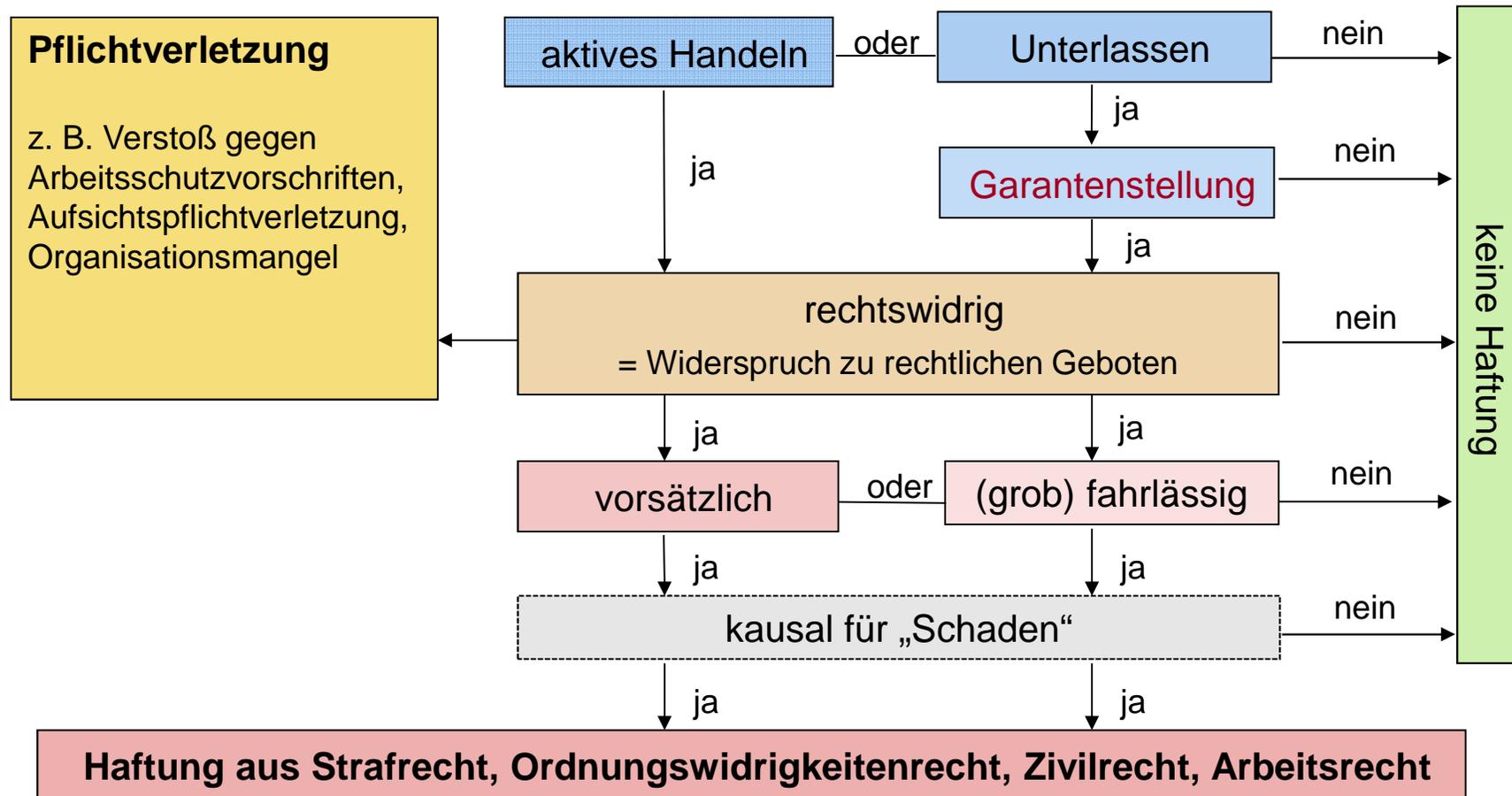
Rechtsfolgen – Übersicht

- „Blumenstrauß“ an **Rechtsfolgen** aus dem :



Rechtsfolgen – Haftungsvoraussetzungen

Allgemeine Haftungsvoraussetzungen



Rechtsfolgen – Haftungsvoraussetzungen

Garantenstellung kann sich u.a. ergeben aus

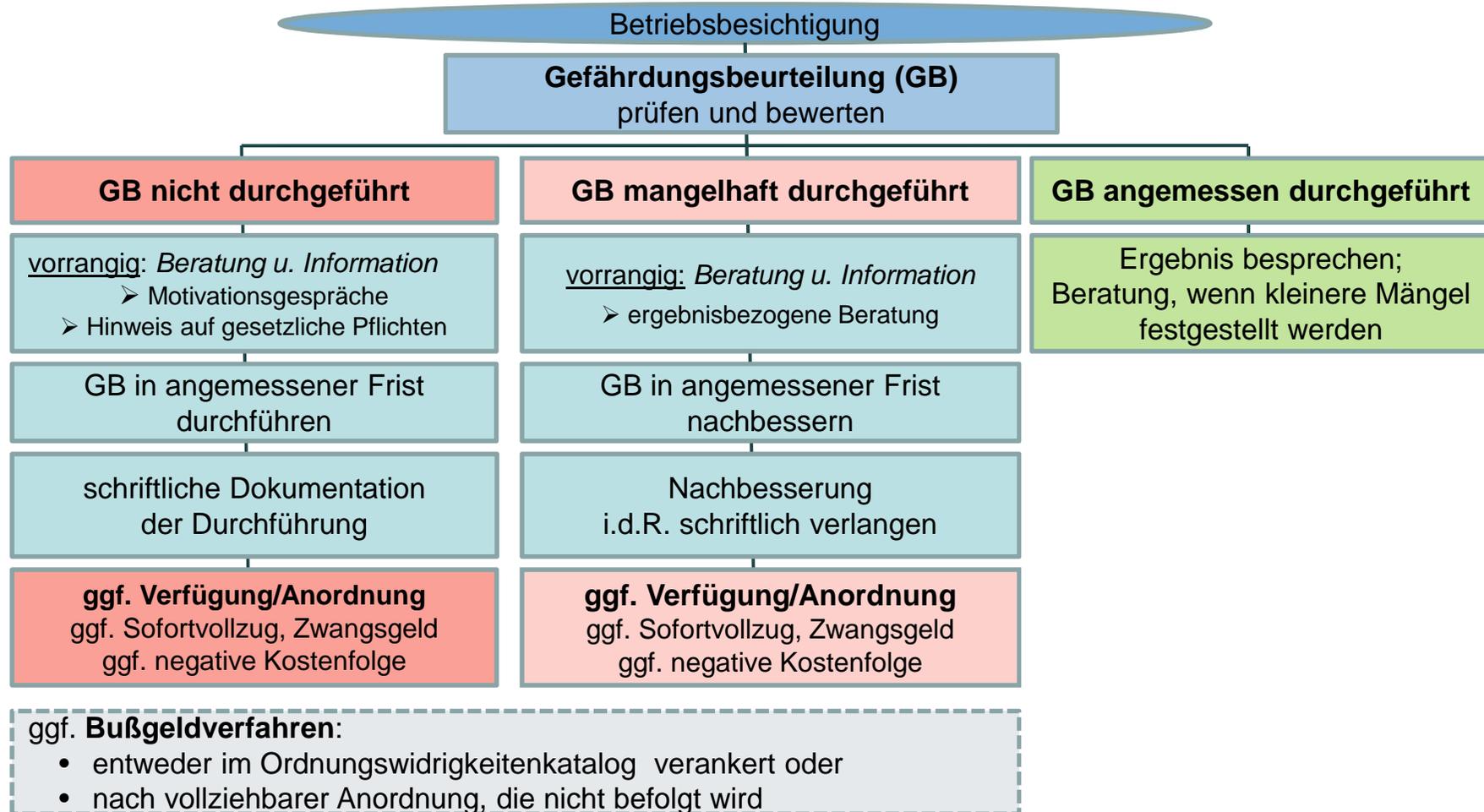
- einer Rechtsvorschrift
 - z. B. Pflicht zur **Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung** (vgl. §§ 5, 6 ArbSchG)
- einer vertraglichen oder auf andere Weise übernommenen Aufgabe
 - z. B. für Führungskraft oder besonders beauftragte Personen

Rechtsfolgen – Vorsatz und Fahrlässigkeit

Vorsatz („Egal!“, „Na wenn schon!“)	Fahrlässigkeit („Es wird schon gut gehen!“)
Wenn Pflichtverletzung vorausgesehen und zumindest billigend in Kauf genommen wird „Schuft oder Vollidiot“	grobe Fahrlässigkeit Außerachtlassen der erforderlichen Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße; wenn unbeachtet bleibt, was jedem hätte einleuchten müsse „Idiot“
	einfache Fahrlässigkeit Außerachtlassen der erforderlichen Sorgfalt; wenn bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt die Pflichtverletzung vorhersehbar und vermeidbar gewesen wäre „Trottel“

Rechtsfolgen – Verwaltungsrecht

Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation (Nationale Arbeitsschutzkonferenz)



Rechtsfolgen – Ordnungswidrigkeitenrecht

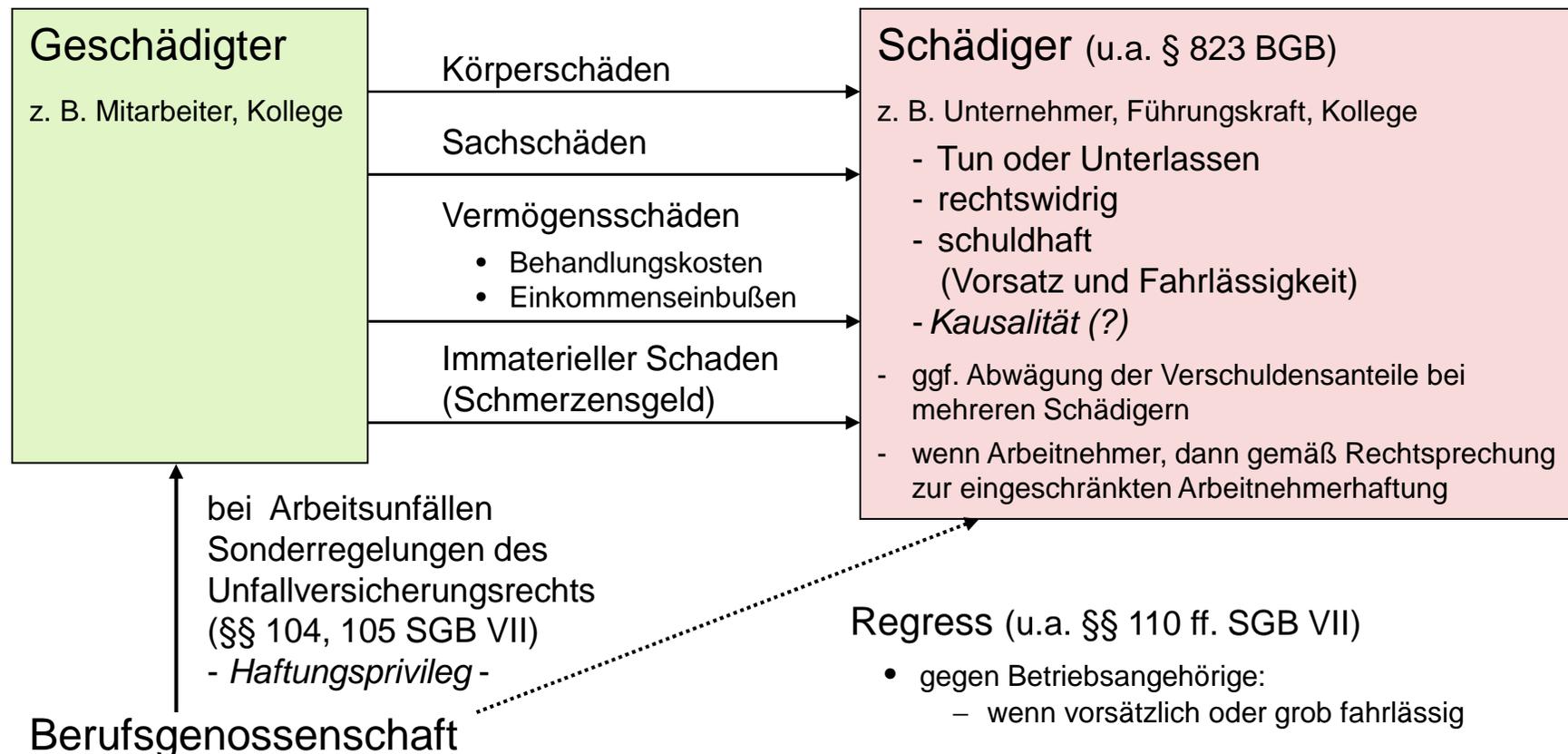
Anlass	Vorschrift	Verstoß	Rechtsfolgen
Gefährdungsbeurteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig dokumentiert (ohne Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit eines anderen)	§§ 22 Abs. 1 Nr. 1 GefStoffG, 26 Abs. 1 Nr. 8 lit. b ChemG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Bußgeld bis 50.000 €
	§§ 9 Abs. 1 Nr. 1 ArbStättV, 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Bußgeld bis 5.000 €
	§§ 20 Abs. 1 Nr. 1-4 BiostoffV, 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Bußgeld bis 5.000 €
	§§ 16 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LärmVibrationsArbSchV, 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG ...	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Bußgeld bis 5.000 €
Zu widerhandlung gegen vollziehbare Anordnung zur Erstellung/Verbesserung der Gefährdungsbeurteilung	§§ 25 Abs. 1 Nr. 2 lit. a), 22 Abs. 3 ArbSchG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Bußgeld bis 25.000 €
Handeln für einen anderen (als Vertreter, Beauftragter)	§ 9 Abs. 1 und 2 OWiG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	entsprechend Bußgeld der Pflichtverletzung
Verletzung der Aufsichtspflicht	§ 130 OWiG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	entsprechend Bußgeld der Pflichtverletzung bzw. bei Strafandrohung bis zu 1.000.000 €
geringfügige Verstöße	§ 56 OWiG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Verwarnung ohne und mit Verwarngeld (5-50 €)

Rechtsfolgen – Strafrecht

Anlass	Vorschrift	Verstoß	Rechtsfolgen
Gefährdung von Leben oder Gesundheit bei nicht ordnungsgemäßer Gefährdungsbeurteilung	§§ 22 Abs. 2, Abs. 1 Nr. 1 GefStoffV, 27 Abs. 2-4 ChemG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahre bei Fahrlässigkeit und bis zu 5 Jahre bei Vorsatz oder Geldstrafe
	§§ 9 Abs. 2, Abs. 1 Nr. 1 ArbStättV, 26 Nr. 2 ArbSchG	vorsätzliches Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr oder Geldstrafe
	§§ 21 Abs. 1 BiostoffV, 26 Nr. 2 ArbSchG ...	vorsätzliches Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr oder Geldstrafe
Körperverletzung	§ 229 StGB	fahrlässiges Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahre oder Geldstrafe
	§ 223 StGB	vorsätzliches Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahre oder Geldstrafe
mit Todesfolge	§§ 227, 223 StGB	vorsätzliches Handeln	Freiheitsstrafe nicht unter 3 Jahre
Tötung	§ 222 StGB	fahrlässiges Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahre oder Geldstrafe
	§ 212 StGB	vorsätzliches Handeln	Freiheitsstrafe nicht unter 5 Jahre
Handeln für einen anderen (als Vertreter, Beauftragter)	§ 14 Abs. 1 und 2 StGB	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	entsprechend Strafe der Pflichtverletzung
			ggf. weitere Nebenfolgen, z.B. Berufsverbot (§ 70 StGB)

Rechtsfolgen – Zivilrecht

Überblick



Rechtsfolgen – Arbeitsrecht

- **Ansprüche des Arbeitnehmers** aus Arbeitsverhältnis
 - auf **Beurteilung der mit der Beschäftigung verbundenen Gefahren** (Gefährdungsbeurteilung) gem. § 5 Abs. 1 ArbSchG i.V.m. § 618 Abs. 1 BGB
 - aber nicht nach bestimmten vom Arbeitnehmer vorgegebenen Kriterien
 - Leistungsverweigerungsrecht bei
 - Fehlen einer Gefährdungsbeurteilung und groben Mängeln
 - wohl nicht bei fehlender GB Psyche (keine Gefahr für das Leben)
 - Vorschlagsrecht zu Fragen des Arbeitsschutzes
 - Unterrichtung der Behörde nach vergeblicher betrieblicher Beschwerde
 - ggf. Schadensersatz
 - problematisch Kausalität
 - Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ggf. Grundlage für **Beweisführung** (z. B. zur Entlastung des AG)

Rechtsfolgen - Übersicht

Bereich	Was	Ziel	Wer
Verwaltungsrecht 	Anordnung/Verfügung z. B. zur Verbesserung der Gefährdungsbeurteilung	zukünftige Beachtung	Behörde/ Berufsgenossenschaften
Owi-Recht 	Bußgeld, Verwarnung z. B. bei fehlender Dokumentation der GB	Ahndung, eindringliche Pflichtenmahnung	
Strafrecht 	Strafe (Haftstrafe, Geldstrafe) z. B. bei Gefährdung von Leben bei nicht ordnungsgemäßer GB	Ahndung	Staatsanwaltschaft
Zivilrecht 	Schadensersatz (Personen-, Sach- und Vermögensschäden)	Ausgleich von Schäden	geschädigte Person, z. B. Mitarbeiter, Kunde
Arbeitsrecht 	z. B. Abmahnung, Kündigung, Anspruch auf Durchführung der GB	Vertragsdurchsetzung	Arbeitgeber, Arbeitnehmer
Unfallrecht (SGB VII) 	Regress	Billigkeit	Berufsgenossenschaft



Fragen?

