

Arbeitgeber im Arbeitsschutz

Pflichten:

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) legt seit 1996 die Verantwortung im Arbeitsschutz oder konkreter die Pflichten des Arbeitgebers zur betrieblichen Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz fest.

Der Arbeitgeber hat

- sicherzustellen, dass der Arbeitsschutz entsprechend den staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften in seinem Unternehmen umgesetzt und von allen Beschäftigten beachtet wird,
- geeignete Führungskräfte (Vorgesetzte) auszuwählen, einzusetzen, anzuweisen und zu beaufsichtigen,
- Leitlinien für die betriebliche Sicherheitsarbeit vorzugeben,
- die Einhaltung der von ihm erteilten Vorgaben und Anweisungen zu überwachen.

Er darf den Betrieb unsicherer baulicher Einrichtungen, Anlagen, Geräte etc. nicht dulden. Er muss unsichere Arbeitsweisen unterbinden.

Gefährdungsbeurteilung:

Herzstück des betrieblichen Schutzkonzepts nach dem Arbeitsschutzgesetz ist die Gefährdungsbeurteilung, also die Ermittlung und Bewertung aller möglichen Gesundheitsgefährdungen an allen Arbeitsplätzen eines Betriebs. Aus den Ergebnissen der spezifischen betrieblichen Gefährdungsbeurteilung muss der Unternehmer alle erforderlichen Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz ableiten.

Mutterschutz:

Zum Jahr 2018 ist ein neues Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft getreten, welches das bisher geltende Gesetz und die zugehörige Verordnung zum Schutz am Arbeitsplatz zusammenfasst und ergänzt. Es sind alle schwangeren und stillenden Frauen einbezogen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Das MuSchG gilt auch für Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen, die im Unternehmen beschäftigt sind. Das MuSchG gibt vor, dass am Arbeitsplatz alle erforderlichen Maßnahmen für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der schwangeren Frau und ihres Kindes zu treffen sind. Darunter fallen auch solche Risiken, die z. B. durch Unachtsamkeit und besondere Belastungen wie Zeitdruck, Notfall oder Personalknappheit entstehen.

Der Dienstgeber ist verpflichtet nach MuSchR 10.1.01 (Stand 2023) eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, auch wenn er zum Zeitpunkt der Beurteilung keine Frauen beschäftigt, die betreffende Tätigkeit nicht von einer Frau ausgeführt wird, keine Schwangerschaft oder keine Stillzeit bekannt gegeben worden ist. Er muss Art, Ausmaß und Dauer von möglichen Gefährdungen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt sind oder sein können, bereits vor Aufnahme der Tätigkeit beurteilen. Dadurch werden zwei Stufen der Durchführung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung bestimmt:

1. Die anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung (§ 10 Absatz 1 MuSchG) hat das Ziel, mögliche Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes durch die betrieblichen Tätigkeiten festzustellen und zu beurteilen sowie das grundsätzliche Erfordernis für Schutzmaßnahmen zu ermitteln (Stufe 1).
2. Sobald eine Frau den Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft oder Stillzeit unterrichtet hat, muss dieser im Rahmen einer anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung (§ 10 Absatz 2 Satz 1 MuSchG) die in Stufe 1 ermittelten Gefährdungen auf Vollständigkeit und Aktualität überprüfen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen und durchführen (Stufe 2).

Vorsorgeuntersuchungen:

Die Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der Früherkennung und Verhütung von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen. Zudem gibt sie Aufschluss darüber, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht. Die Notwendigkeit bestimmt die Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der vom Mitarbeiter ausgeführte Tätigkeit und sein Tätigkeitsbereich.

Der tatsächliche Bedarf der arbeitsmedizinischen Vorsorge wird neben den gesetzlichen Bestimmungen (ArbMedVV) somit immer durch die Gefährdungsbeurteilung ermittelt.

Eignungsuntersuchungen:

Bei Eignungsuntersuchungen steht die arbeitsmedizinische Tauglichkeit des zu Untersuchenden im Vordergrund. Dabei wird überprüft, ob die physischen und psychischen Fähigkeiten zur Ausübung der Tätigkeit ausreichend sind. Aufgrund des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte des zu Untersuchenden sind diese nur in bestimmten Fällen zulässig. Das Jugendarbeitsschutzgesetz bleibt hiervon unberührt. Eignungsuntersuchungen bedürfen einer Rechtsgrundlage. Sie ist zulässig, wenn sie in einer speziellen Rechtsvorschrift, z. B. Fahrerlaubnisverordnung vorgegeben ist. Einfache Unfallverhütungsvorschriften werden in der Regel als nicht ausreichende Grundlage angesehen.