

# Der bundesrepublikanische Rahmen

by rpbadmin - Montag, September 17, 2012

<http://ratgeber-psychische-belastung.de/services/der-bundesrepublikanische-rahmen/>

Auf nationaler Ebene treffen wir arbeits- und gesundheitsschutzrelevante Aspekte in verschiedenen Gesetzen und Regelwerken wieder, die sich unter anderem aus der Umsetzung des europäischen Rechts ergeben.

Ausgangspunkt ist das Grundgesetz mit seinem verbürgten Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Damit wird der Gesetzgeber verpflichtet, Arbeitsschutzvorschriften zu erlassen. Dabei hat er internationales Recht, soweit er einzelne Abkommen ratifiziert hat, zu berücksichtigen und europäisches Recht in nationales Recht umzusetzen.

Die Grundlagen für die Ausgestaltung und Umsetzung von Regeln zur Erhaltung der Gesundheit und Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten bilden das Arbeitsschutzgesetz, das hauptsächlich Pflichten des Arbeitgebers regelt, und das Arbeitssicherheitsgesetz, in dem unter anderem die Bestellung und die Aufgaben von Betriebsärzten und -ärztinnen und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie die Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen geregelt sind.

Neben diesen Gesetzen existieren weitere, die sich auf spezifische Personengruppen beziehen.

Dazu zählen u. a. das Mutterschutzgesetz, das Jugendschutzgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Darüber hinaus werden vom Gesetzgeber Verordnungen erlassen, z. B. die Arbeitsstättenverordnung, die Biostoffverordnung, die Gefahrstoffverordnung, die Bildschirmarbeitsverordnung sowie die Lastenhandhabungsverordnung.

## Arbeitsschutzgesetz

ist das deutsche Gesetz zur Umsetzung von EU Richtlinien zum Arbeitsschutz. Es ist Ermächtigungsgrundlage zum Erlass von Rechtsverordnungen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

## Arbeitssicherheitsgesetz

ist das Gesetz zur Regelung der Pflichten des Arbeitgebers zur schriftlichen Bestellung von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren, und anderen Sicherheitsfachkräften für Arbeitssicherheit. Es definiert die Aufgaben und die betriebliche Position sowie die Zusammenarbeit bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung ( z.B. Arbeitsschutzausschuss)

## Arbeitszeitgesetz

ist das deutsche Gesetz zur Umsetzung der EU Richtlinie zur Arbeitszeit. Es setzt Rahmenbedingungen für die Arbeitszeiten der Beschäftigten und ist für Arbeitgeber und Beschäftigte verbindlich. Es dient der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung. Ergänzende Regelungen zur Arbeitszeit enthält das SGB IV (Zeitwertkonten).

## Betriebsverfassungsgesetz /Personalvertretungsgesetze

sind Bestandteile des kollektiven Arbeitsrechtes und regeln die Rechte und Pflichten der betrieblichen

Interessenvertretung der Beschäftigten – auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Hier sind die Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Informationsrechte der Interessenvertretungen verankert, ebenso die Beschwerderechte der Beschäftigten.

#### Tarifvertragsgesetz

Nach dem Tarifvertragsgesetz regeln die Tarifvertragsparteien u.a. Inhalte, Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Damit können die Tarifvertragsparteien beim Arbeits- und Gesundheitsschutz entsprechende Regelungen treffen und wo gesetzliche Regelungen Auslegungen ermöglichen, diese ausgestalten.

#### Mutterschutzgesetz

Regelt den Schutz von werdenden und stillenden Müttern sowie des ungeborenen Kindes. Zentrale Bestimmungen sind die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen bei einem Gefährdungsrisiko. Die Mutterschutzrichtlinienverordnung (§ 1 MuSchRiV) bildet hierfür die Grundlage zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich der chemischen, biologischen und physikalischen Gefährdung.

#### Jugendarbeitsschutzgesetz

Ist das Gesetz, das dem Schutz in Ausbildung befindlicher bzw. arbeitender Kinder (unter 15 Jahre) und Jugendlicher (15 bis unter 18 Jahre) dient. Das trifft auch für Kinder und Jugendliche zu, die ein Betriebspraktikum in der Schulzeit absolvieren. Es begrenzt die Wochenarbeitszeiten auf 40 Stunden bei einer Fünf-Tage-Woche, regelt die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisungspflichten des Arbeitgebers. Vorschriften des Gesetzes sind nicht abdingbar.

#### Infektionsschutzgesetz

Das Gesetz verfolgt den Zweck, übertragbare Krankheiten beim Menschen vorzubeugen, Infektionen frühzeitig zu erkennen und ihre Weiterverbreitung zu verhindern. Im Gesetz wird die Verpflichtung des Arbeitgebers und jedes Einzelnen für die Prävention von übertragbaren Krankheiten herausgestellt. Wichtige Abschnitte sind Verhütung und Bekämpfung von übertragbaren Krankheiten und das dafür erforderliche Meldewesen. Darüber hinaus werden die Gesundheitsanforderungen an das Personal beim Umgang mit Lebensmitteln festgelegt. Hinzu kommen hygienische Anforderungen an räumliche und technische Ausstattung, Personalhygiene, Reinigung, Desinfektion, usw.

Unterstützt wird das Gesetz durch die Lebensmittelhygieneverordnung (LMHV 2007)

Im Gesetz sind spezielle Vorschriften für Gemeinschaftseinrichtungen, unter die Kinder- und Jugendeinrichtungen fallen, enthalten. Es wird u.a. die gesundheitlichen Anforderungen, Mitwirkungspflichten und Aufgaben des Gesundheitsamtes geregelt. Es ist geregelt, dass Hygienepläne zu erstellen sind und dass Personen, die in Küchen an der Zubereitung sowie Ausgabe von Essen beteiligt sind bestimmte Bedingungen erfüllen müssen.

#### Arbeitsstättenverordnung

ist eine Verordnung, die der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Einrichtung und Nutzung der Arbeitsplätze dient. Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Arbeitsräume/Arbeitsstätte so einzurichten, zu betreiben und instand zu halten, dass keine Gefährdungen für die Beschäftigten von ihnen ausgehen. Die Gestaltung der Arbeitsräume bezieht sich ausschließlich auf Räume des Personals.

„Mischgenutzte Arbeitsstätten“ wie sie z.B. in Kinder-, oder Behinderteneinrichtungen vorkommen, gelten nur teilweise als Arbeitsstätten.

### Gefahrstoffverordnung

Ist eine Verordnung zum Arbeits-, Verbraucher- sowie Umweltschutz. Die Verordnungsermächtigungen liegen im Chemikaliengesetz und im Arbeitsschutzgesetz. In der Verordnung sind die Gefährdungsmerkmale (z.B. explosionsgefährlich, brandförderlich gesundheitsschädlich...) erfasst. Der dritte Abschnitt regelt allgemeine Schutzmaßnahmen, die unter anderem beinhalten, dass der Arbeitgeber in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung ermitteln muss, ob Beschäftigte während der Ausübung ihrer Tätigkeit mit Gefahrstoffen in Berührung kommen und deren gesundheitliche Auswirkungen benennen. Die Beschäftigten müssen durch schriftliche Betriebsanweisungen unterrichtet und unterwiesen werden.

### Biostoffverordnung

Ist eine Verordnung zum Arbeitsschutz in Bezug auf Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen. Es geht um den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Beschäftigten bei dieser Tätigkeit. Biologische Arbeitsstoffe werden dazu in 4 Risikogruppen zugeordnet. Einstufungskriterien sind dabei die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß der Erkrankungen bei den Beschäftigten und die Ausbreitungsgefahr in der Bevölkerung. Hilfestellung bei der Umsetzung der Anforderungen der Verordnung geben die Technischen Regeln Biologische Arbeitsstoffe (TRBA). In der Verordnung ist die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der Gefährdungen, die von einzelnen biologischen Arbeitsstoffen ausgehen können, verankert. Der Arbeitgeber muss u.a. Betriebsanweisungen zu erstellen.

Für den Erziehungs- und Sozialdienst könnten folgende Technische Regelungen eine Rolle spielen: TRBA 400 – „Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“ ; TRBA 462 – „Einstufung von Viren in Risikogruppen“ und TRBA 250 – „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“.

### Bildschirmarbeitsverordnung

Ist eine Verordnung, die die EU Richtlinie zur Bildschirmarbeit umsetzt. Sie dient der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten. Die Verordnung enthält eine Beschreibung, was ein Bildschirmarbeitsplatz ist. Der Gesetzgeber lässt eine genaue Festlegung vor allem bei den zeitlichen Rahmenbedingungen, wie lange muss an einem Bildschirm gearbeitet werden, damit er darunter einzustufen ist, offen. Die Praxis geht von mindestens 25% der täglichen Arbeitszeit die am Bildschirm verbracht werden muss, aus. In der Verordnung wird auf die Gefährdungsbeurteilung und die entsprechende Dokumentation nach Arbeitsschutzgesetz Bezug genommen. Darüber hinaus ist in der Verordnung die Beteiligung der Betriebs- und Personalräte an der Gefährdungsbeurteilung verankert.

### Lärm- und Vibrationsschutzverordnung

Ist eine Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor tatsächlichen oder möglichen Gefährdungen ihrer Gesundheit und Sicherheit durch Lärm und Vibration am Arbeitsplatz. Technische Maßnahmen zur Lärm- und Vibrationsminimierung bzw. -beseitigung haben Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen und der Bereitstellung von persönlichem Gehörschutz. Entsprechend der Verordnung ist bei der Erstellung Gefährdungsbeurteilung die Art, das Ausmaß und die Dauer der Lärm- bzw. Vibrationsbelastung auszuweisen und entsprechende Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung festzulegen. Ebenso sind Pflichten zu Vorsorgeuntersuchungen geregelt. Im Erziehungs- und Sozialdienst werden vorrangig Tätigkeiten im Zusammenhang mit Lärm eine Rolle spielen und kaum Fragen des Vibrationsschutzes.

### Lastenhandhabungsverordnung

Ist eine Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit. Ziel ist die die Gesundheitsgefahren, besonders Rückenerkrankungen, bei der manuellen Handhabung von Lasten zu minimieren. Der Arbeitgeber wird zu entsprechenden Schutzmaßnahmen verpflichtet. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung müssen die Gefährdungen unter Berücksichtigung verschiedener Merkmale der last, der Möglichkeit unvorhergesehener Bewegungen oder Beschaffenheit des Arbeitsplatzes erfolgen. Die körperlichen Voraussetzungen der Beschäftigten sind dabei zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber ist zur Unterweisung über die Gefahren verpflichtet.

### Sozialgesetzbuch V, VI, VII, IX

#### SGB V – Gesetzliche Krankenversicherung

Das Gesetz enthält Regelungen, die sich konkret auf die Gesundheit am Arbeitsplatz beziehen, um frühzeitig Krankheitsrisiken zu minimieren.

#### SGB VI – Gesetzliche Rentenversicherung

Eine der Regelungen dieses Gesetzes ist die Absicherung der Beschäftigten gegen Einschränkungen oder den Verlust der Erwerbsfähigkeit. Daher soll die Rentenversicherung alle Mittel für die Rehabilitation nutzen.

#### SGB VII - Gesetzliche Unfallversicherung

Die Aufgabe der Unfallversicherung besteht darin mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten und sofern dies nicht gelungen ist – nach Eintritt von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wieder herzustellen.

#### SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz bezogen spielt das betriebliche Eingliederungsmanagement eine wesentliche Rolle in Bezug auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für kranke Beschäftigte und als Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung.

#### Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherung

bilden die konkreteste Form der Arbeits- und Gesundheitsschutznormen. Die Unfallversicherungsträger haben dazu den gesetzlichen Auftrag nach §§ 14,15 SGB VII. Sie bauen auf das Arbeitsschutzgesetz auf und sind von Arbeitgeber und Beschäftigten einzuhalten. Sie gelten im jeweiligen Zuständigkeitsbereich des Unfallversicherungsträgers, der sie erlassen hat. Sie sind als arbeitsmedizinische, sicherheitstechnische und hygienische Regeln anerkannt.

#### Spezielle Gesetze und Regelungen:

Für den Erziehungs- und Sozialdienst können über die allgemeinen Gesetze und Verordnungen hinaus weitere Gesetze und Verordnungen von Bedeutung sein. Diese zahlreichen Regelungen zur sicheren Gestaltung von Kindertagesstätten und Jugend- und Behinderteneinrichtungen dienen zwar dem Wohl der dort betreuten Menschen. Doch oft wird vergessen, dass sie auch gleichzeitig Arbeitsstätte für die Beschäftigten darstellen.

Viele der Regelungen werden oft auf Länderebene erlassen. Daher können die hier genannten Beispiele

nur als Orientierung dienen. Die jeweils länderspezifisch geltenden Gesetze können von den betrieblichen Interessenvertretungen bei den zuständigen Bauämtern oder zuständigen Fachämtern angefragt werden.

Beispiele :

Baugesetzbuch

Baunutzungsverordnung

SGB VIII Betriebserlaubniserteilung (Anforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutz nach Betriebserlaubnisverfahren bzw. Grundsätzen des Landesjugendamtes

Bauliche und technische Anforderungen für Kindertagesstätten gemäß GUV- SR 2002 „Bau und Ausrüstung“ ergänzen Jugendeinrichtungen

DIN Vorschriften (Deutsche Industrienormung) für Bauten und Produkte, die die Mindestanforderungen darstellen

---

PDF generated by Kalin's PDF Creation Station