



**Arbeitsschutz – ein Überblick über die rechtlichen Grundlagen sowie
die aktuelle Rechtsprechung**

Prof. Dr. Martin J. Reufels Rechtsanwalt

**Köln,
13. November 2014**

1. Allgemeines – Rechtliche Grundlagen / Systematik

2. Aktuelle Rechtsprechung

- a) Nachtdienstuntauglichkeit einer Krankenschwester
- b) Krankheitsbedingte Kündigung und Notwendigkeit eines BEM
- c) Asbestbelastung am Arbeitsplatz
- d) Mitbestimmung beim Arbeitsschutz
- e) Der dreibeinige Hund

3. Diskussion

1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

A. Begrifflichkeiten

Arbeitsschutz

alle rechtlichen, organisatorischen, technischen und medizinischen Maßnahmen, die getroffen werden müssen, um die körperliche und psychische Unversehrtheit und bestimmte Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen

Zielsetzung des Arbeitsschutzes

- **abwehrend** gegen Gefahren, Schäden, Belästigungen, vermeidbare Belastungen
- **gestaltend** im Hinblick auf die Herstellung möglichst menschengerechter Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe, Arbeitsumgebungen

1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

B. Gesetzliche Verankerung außerhalb des BGB

- **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** nebst Verordnungen
 - dient der Sicherung und Verbesserung der Gesundheit aller Beschäftigten durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes, § 1 Abs. 1 S.2
 - an die Stelle der Betriebs- oder Personalräte treten bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften die Mitarbeitervertretungen entsprechend dem kirchlichen Recht, § 1 Abs. 4
- **Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)**
 - regelt die Pflichten der Arbeitgeber zur Bestellung von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren und anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit, definiert deren Aufgaben und betriebliche Position und fordert die betriebliche Zusammenarbeit beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung
- **Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG)** nebst Verordnungen, **Chemikaliengesetz (ChemG)** und **Atomgesetz (AtG)**

1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

C. Bedeutung für die Mitarbeitervertretungen

Beteiligungsrechte

- richten sich für die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland nach dem **Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG)**
- **§ 40 MVG Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten**
 - a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit
 - b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren
- **§ 38 Mitbestimmung**

Abs. 1 S. 1: Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist.

Verpflichtung, über die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften zu wachen

2. Aktuelle Rechtsprechung

A. Nachtdienstuntauglichkeit – BAG 09.04.2014 – 10 AZR 637/13

Nachtdienstuntauglichkeit einer Krankenschwester, BAG 09.04.14

- Kann der Arbeitnehmer die vertraglich festgelegte **volle Arbeitsleistung** erbringen, liegt **nicht** deswegen eine **krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit** vor, weil er aus gesundheitlichen Gründen hinsichtlich der **Lage der Arbeitszeit nur eingeschränkt** verwendbar ist.
 - gesundheitlich bedingt muss Krankenschwester Medikamente einnehmen, die zum Einschlafen führen und einen nächtlichen Schlaf bewirken
 - sie kann Früh-, Spät-, Zwischen-, Wochenend- und Feiertagsdienste ableisten und dabei ihre Dienstverpflichtungen voll erfüllen
 - Nachtarbeit = untergeordnete Modalität der Arbeitsleistung insgesamt

2. Aktuelle Rechtsprechung

A. Nachtdienstuntauglichkeit - BAG 09.04.2014 – 10 AZR 637/13

- Eine **Krankenschwester** ist im Krankenhaus **ohne** die Heranziehung zu **Nachtschichten** zu beschäftigen, wenn sie **aus gesundheitlichen Gründen** keine Nachtschichten mehr leisten kann.
 - das Weisungsrecht nach § 106 S. 1 GewO ist nach billigem Ermessen auszuüben, eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind
 - im Hinblick auf die Kollegen gebietet der Gleichbehandlungsgrundsatz Unterschiedliches unterschiedlich zu behandeln
 - Herausnahme aus den Nachtdiensten ist in diesem Fall möglich, erforderlich, zumutbar und angemessen

2. Aktuelle Rechtsprechung

A. Nachtdienstuntauglichkeit - BAG 09.04.2014 – 10 AZR 637/13

- Hat der Arbeitgeber die **Annahme der Arbeit abgelehnt**, tritt **Annahmeverzug** ein, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung in dem Umfang anbietet, in dem der Arbeitgeber die Leistungsbestimmung (noch) vornehmen darf. **Konsequenz**: weiterhin Anspruch des Arbeitnehmers auf **Zahlung von Arbeitsentgelt**.
 - das Weisungsrecht nach § 106 S. 1 GewO ist nach billigem Ermessen auszuüben, eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind
 - im Hinblick auf die Kollegen gebietet der Gleichbehandlungsgrundsatz Unterschiedliches unterschiedlich zu behandeln
 - Herausnahme aus den Nachtdiensten ist möglich, erforderlich, zumutbar und angemessen

2. Aktuelle Rechtsprechung

B. BEM - BAG 24.03.2011 – 2 AZR 170/10

- Ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 II SGB IX (BEM) ist auch dann durchzuführen, wenn die **krankheitsbedingten Fehlzeiten** des Arbeitnehmers innerhalb eines Jahres **insgesamt mehr als sechs Wochen** betragen haben.
 - nicht erforderlich: einzelne Krankheitsperiode von durchgängig mehr als sechs Wochen, häufige Kurzerkrankungen können genügen
 - Verpflichtung zur Durchführung eines BEM = Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes
 - dient der Entwicklung von im Vergleich zur Kündigung milderen Mitteln wie der Umgestaltung des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsbedingungen oder einer Umsetzung des Arbeitnehmers

2. Aktuelle Rechtsprechung

B. BEM - BAG 24.03.2011 – 2 AZR 170/10

- Das **Einverständnis des Betroffenen** ist für die Durchführung eines BEM zwingend erforderlich. Voraussetzung dafür ist die **vorangegangene Belehrung des Arbeitnehmers** über die Ziele des BEM sowie über Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten.
 - Zweck der Belehrung: dem Arbeitgeber eine qualifizierte Entscheidung über seine Zustimmung zu ermöglichen
 - Initiativlast für die Durchführung eines BEM beim Arbeitgeber
 - kündigungsneutral: Unterlassen eines BEM trotz ordnungsgemäßer Aufklärung

2. Aktuelle Rechtsprechung

B. BEM - BAG 24.03.2011 – 2 AZR 170/10

- Dem **Arbeitgeber** darf aus dem **Unterlassen eines BEM** jedoch **kein Nachteil** entstehen, wenn ein **BEM kein positives Ergebnis** hätte erbringen können.
 - Beweislast des Arbeitgebers: Entbehrlichkeit eines BEM, weil es wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers unter keinen Umständen ein positives Ergebnis hätte erbringen können
 - umfassender Vortrag dazu erforderlich, warum weder der weitere Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung noch eine entsprechende Umsetzung möglich war um erneute Krankheitszeiten des Arbeitnehmers vorzubeugen und ihm den Arbeitsplatz zu erhalten

2. Aktuelle Rechtsprechung

C. Asbest I – LAG Köln 22.01.1993 – 12 Sa 872/92

- Der **Arbeitnehmer** ist berechtigt seine vertraglich geschuldete **Arbeitskraft** bei Fortzahlung der ihm geschuldeten Vergütung **zurückzuhalten**, solange sein **asbestbelasteter Arbeitsplatz** nicht nach den Asbest-Richtlinien saniert oder ihm ein anderer, nicht belasteter Arbeitsplatz zugewiesen wurde.
 - Asbest gehört nach der Gefahrstoffverordnung zur Gruppe I der sehr stark gefährdenden krebserregenden Stoffe.
 - keine räumliche Verlagerung des Arbeitsplatzes, wenn der Arbeitnehmer die von ihm geschuldete Leistung nirgendwo anders erbringen kann
→ ausschließlich Zurückbehaltungsrecht im Hinblick auf die Arbeitsleistung

2. Aktuelle Rechtsprechung

C. Asbest II – BAG 20.06.2013 – 8 AZR 471/12

- Ob die **vorsätzliche Missachtung** einer zu Gunsten des Arbeitnehmers bestehenden **Schutzvorschrift** eine **billigende Inkaufnahme einer Schädigung** oder einer Berufskrankheit ist, hängt von den Umständen des **Einzelfalls** ab.
 - Haftung des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer gegenüber für solche Schäden, die dieser auf Grund der Arbeiten an asbestfaserhaltigen Bauteilen erleidet, wenn Herbeiführung der Gesundheitsschädigung vorsätzlich erfolgte
 - auch wenn Arbeitgeber trotz eines Verstoßes gegen Arbeitsschutzvorschriften meist darauf hoffen wird, dass es zu keiner Gesundheitsschädigung kommt, ist das Vorliegen einer billigenden Inkaufnahme nicht per se zu seinen Gunsten ausgeschlossen, sondern muss einzelfallabhängig geprüft werden

2. Aktuelle Rechtsprechung

D. Mitbestimmung beim Arbeitsschutz – BAG 18.03.2014

- 1 ARB 73/12

→ Das Ergreifen von erforderlichen **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** ist nach § 3 Abs. 1 ArbSchG eine **Unternehmerpflicht**, dabei aber grundsätzlich auch auf Mitarbeiter **übertragbar**.

→ Bei der Übertragung solcher Aufgaben ist im Hinblick auf die **Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrats danach zu unterscheiden, ob eine **Einzelmaßnahme** oder eine **Organisationsentscheidung** getroffen wird.

- Schaffung einer Aufbau- und Ablauforganisation, u.a. auch durch die Verteilung von Aufgaben aus des ArbSchG auf Führungskräfte nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 ArbSchG
→ Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
- Übertragung einzelner Aufgaben auf Verantwortliche nach § 13 Abs. 2 ArbSchG
= Einzelmaßnahme → keine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

2. Aktuelle Rechtsprechung

D. Mitbestimmung beim Arbeitsschutz – BAG 18.03.2014

- 1 ARB 73/12

- **Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen bei** betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz, wenn der Arbeitgeber diese auf Grund einer öffentlich-rechtlichen **Rahmenvorschrift** zu treffen hat und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielräume verbleiben.

- **Rahmenvorschrift:** gesetzliche Regelung erfordert Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes, beschreibt diese aber nicht selbst im Einzelnen, sondern gibt dem Arbeitgeber lediglich ein zu erreichendes Schutzziel vor

- **§ 3 ArbSchG als Prototyp einer allgemein gehaltenen Rahmenvorschrift** gibt dem Arbeitgeber kein bestimmtes, verallgemeinerungsfähiges Organisationsmodell vor, sondern setzt Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Organisation, maßgeblich abhängig vom konkreten Ausmaß der jeweils bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie der Betriebsgröße

2. Aktuelle Rechtsprechung

E. Der dreibeinige Hund – ArbG Düsseldorf 04.09.2013 – 8 Ca 7883/12 - und LAG Düsseldorf 24.03.2014 – 9 Sa 1207/13

- Das **Direktionsrecht** des Arbeitgebers umfasst auch das **betriebliche Zusammenwirken** und **Zusammenleben**.
 - **Gegenstand** des Direktionsrechts: **Leistungspflicht des Arbeitnehmers** hinsichtlich Zeit, Ort und Art der Arbeit
 - erfasst sind das **Arbeits- und das Ordnungsverhalten**, d.h. sämtliche Umstände der Arbeitserbringung und Ordnung im Betrieb
 - Frage, ob Mitarbeiter ihren **Hund mit ins Büro bringen** dürfen, betreffen **betriebliche Abläufe**

2. Aktuelle Rechtsprechung

E. Der dreibeinige Hund – ArbG Düsseldorf 04.09.2013 – 8 Ca 7883/12 - und LAG Düsseldorf 24.03.2014 – 9 Sa 1207/13

- Bei der Ausübung des Direktionsrechts sind die **wesentlichen Umstände des Falles** abzuwägen und die **beiderseitigen Interessen** angemessen zu berücksichtigen.
 - es bedarf eines **berechtigten Anlasses für die Weisung**, den Hund künftig nicht mehr ins Büro zu bringen
 - Hund Kaya hat andere Mitarbeiter **angeknurrt**, wodurch diese sich **bedroht gefühlt** haben – eine objektive Gefährlichkeit ist nicht erforderlich
 - auch die **inhaltliche Weisung selbst** muss **billigem Ermessen** entsprechen
 - das **Mitbringen eines Hundes** ist für die Erbringung der Arbeitsleistung **nicht notwendig**
 - demgegenüber werden **andere Arbeitgeber** durch die Angst vor dem Hund **bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung beeinträchtigt**, wenn wie hier die Sekretärin oder Assistentin der Geschäftsführung nicht als Anlaufstelle genutzt werden kann

2. Aktuelle Rechtsprechung

E. Der dreibeinige Hund – ArbG Düsseldorf 04.09.2013 – 8 Ca 7883/12 - und LAG Düsseldorf 24.03.2014 – 9 Sa 1207/13

- Im Rahmen des **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes** kann das Direktionsrecht **nur auf Grund sachlicher Differenzierungen beschränkt** werden.
 - **sachfremde Schlechterstellung** einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage = **verboten**
 - wenn Hund Kaya von einigen Mitarbeitern auf Grund des gezeigten Verhaltens als Bedrohung empfunden wird, andere Hunde im Betrieb hingegen nicht
→ **Zulässigkeit sachlicher Differenzierung auf Grund subjektiv empfundener Gefährlichkeit**

2. Aktuelle Rechtsprechung

E. Der dreibeinige Hund – ArbG Düsseldorf 04.09.2013 – 8 Ca 7883/12 - und LAG Düsseldorf 24.03.2014 – 9 Sa 1207/13

- Arbeitgeber muss auf Grund der gegenüber den Arbeitnehmern bestehenden **Fürsorgepflicht** für Abhilfe sorgen, wenn diese sich vor Hund Kaya fürchten.
 - jede Partei eines Arbeitsvertrags ist zur **Rücksichtnahme** auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet
 - **Verpflichtung** der Vertragspartner im Arbeitsverhältnis zu **leistungssichernden Maßnahmen** zur Verwirklichung des Leistungsinteresses
 - Mitarbeiter haben **Anspruch auf angstfreien Arbeitsplatz**
 - Vermeidung von Änderungen und Umstellungen bei Arbeitsweisen und Betriebsabläufen

**Berlin**

Friedrichstraße 149 · D-10117 Berlin
T +49 (0)30 88 00 97-0 · F +49 (0)30 88 00 97-99
berlin@heuking.de

**Brüssel**

Avenue Louise 140 · B-1050 Brüssel
T +32 (0)2 646 20-00 · F +32 (0)2 646 20-40
brussels@heuking.de

**Chemnitz**

Weststraße 16 · D-09112 Chemnitz
T +49 (0)371 382 03-0 · F +49 (0)371 382 03-100
chemnitz@heuking.de

**Düsseldorf**

Cecilienallee 5 · D-40474 Düsseldorf
T +49 (0)211 600 55-00 · F +49 (0)211 600 55-050
duesseldorf@heuking.de

**Frankfurt**

Grüneburgweg 102 · D-60323 Frankfurt am Main
T +49 (0)69 975 61-0 · F +49 (0)69 975 61-200
frankfurt@heuking.de

**Hamburg**

Bleichenbrücke 9 · D-20354 Hamburg
T +49 (0)40 35 52 80-0 · F +49 (0)40 35 52 80-80
hamburg@heuking.de

**Köln**

Magnusstraße 13 · D-50672 Köln
T +49 (0)221 20 52-0 · F +49 (0)221 20 52-1
koeln@heuking.de

**München**

Prinzregentenstraße 48 · D-80538 München
T +49 (0)89 540 31-0 · F +49 (0)89 540 31-540
muenchen@heuking.de

