

Anspruch
pflegen.

Workshop

Pflicht oder/und Kür – Arbeitsschutz in der Pflege Arbeitgeberpflichten

Gesa von dem Bussche
Geschäftsführerin
bpa Arbeitgeberverband e.V.

bpa
Arbeitgeberverband

Arbeitsschutz aus Sicht des bpa Arbeitgeberverbandes

- Warum engagiert sich der **bpa** für dieses Thema?
- Warum ist uns als Verband Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wichtig?
 - Demografische Wandel als die Herausforderung der Gegenwart und Zukunft

Zahl der alten, chronisch oder multimorbid erkrankten Menschen steigt.

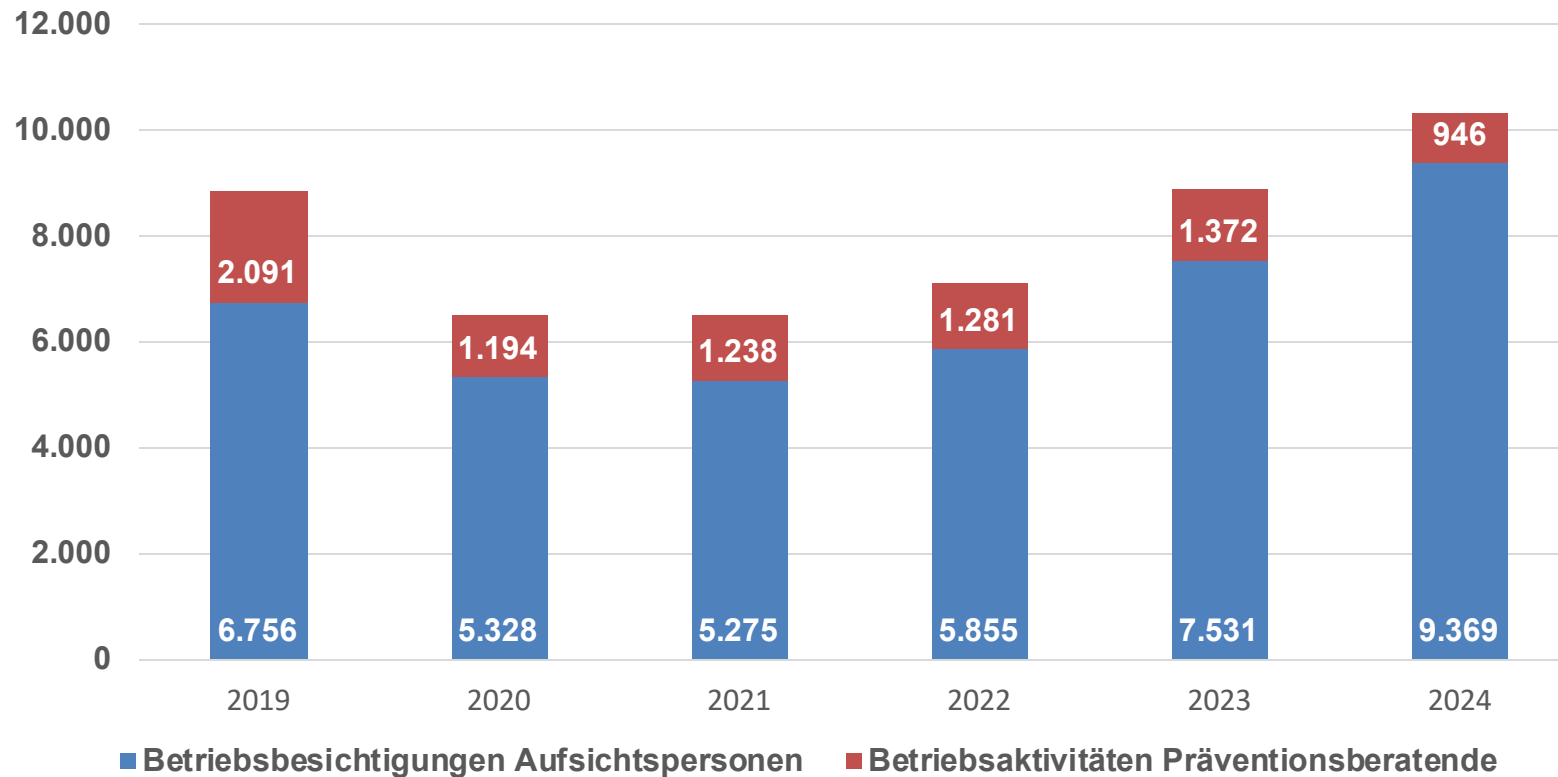
Dem gegenüber steht eine alternde Belegschaft, die unter hohen physischen und psychischen Belastungen eine hohe Pflegequalität erbringen muss.

Die Verweildauer im Beruf ist optimierbar.

(Fach)kräfte und Nachwuchskräfte fehlen.

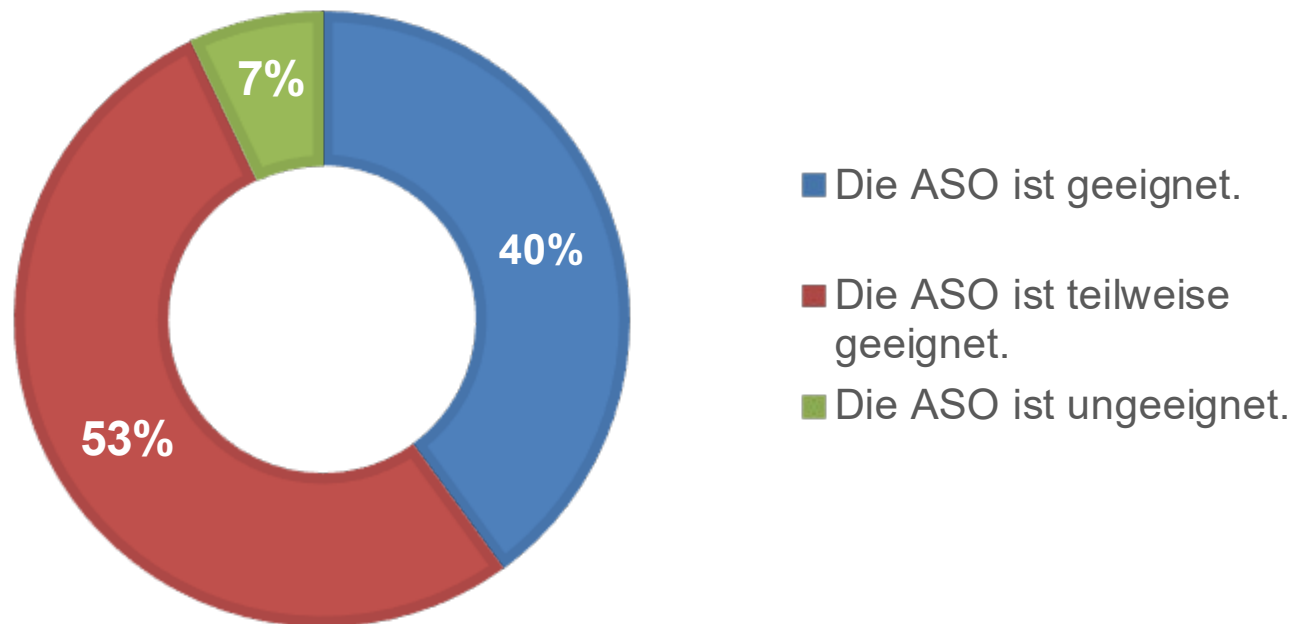
Hohe Krankenstände in der Pflegebranche, die hohe Kosten für die Unternehmen und die Allgemeinheit verursachen.

Entwicklungen der Betriebsbesichtigungen in den Jahren 2019-2024

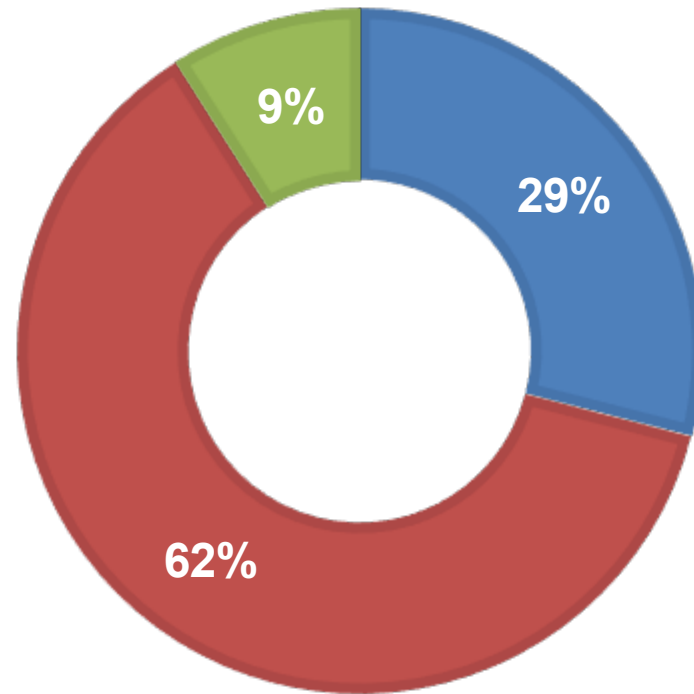


Quelle: BGW

Arbeitsschutzorganisation (ASO) in den Betrieben im Jahr 2024



Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben - 2024



- Die Gefährdungsbeurteilung wurde angemessen durchgeführt.
- Die Gefährdungsbeurteilung wurde nicht angemessen durchgeführt.
- Die Gefährdungsbeurteilung wurde nicht durchgeführt.

Was leistet der Workshop?

1. **Betrieblicher und technischer Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Zentrales Instrument „Gefährdungsbeurteilung“

2. **Sozialer Arbeitsschutz**
3. **Überwachung durch Aufsichtsbehörden**

Mitarbeiter/innen
gewinnen und halten
(„Unternehmenskultur“)

Gesunde Mitarbeitende = gesunder Betrieb

Betrieblicher und technischer Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsschutz ist Managementaufgabe

d.h. umfassende Verantwortung für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten in seinem Unternehmen.

Arbeitgeberpflichten:

- Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb
- erforderlichen Maßnahmen treffen / einhalten / auf Wirksamkeit hin überprüfen
- Sichere Gestaltung der Arbeitsstätte und Arbeitsplätze (z.B. sichere Benutzung von Arbeitsgeräten)
- Bereitstellung der erforderlichen Mittel (z.B. persönliche Schutzausrüstung)
- Unterweisung der Mitarbeiter/innen
- Unterstützung durch: u.a. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer

Verantwortung der Mitarbeitenden

Beschäftigte ...

- ... müssen bei der Umsetzung der betrieblichen Maßnahmen mitwirken,
- ... sind berechtigt, eigene Vorschläge einzubringen,
- ... sind verpflichtet, Unterweisungen und Weisungen des Arbeitgebers zum Zwecke der Unfallverhütung zu befolgen.

Betrieblicher Arbeitsschutz

Sozialer Arbeitsschutz (Schutz besonderer Personengruppen)

- Arbeitszeitgesetz,
- Jugendarbeitsschutzgesetz
(Berufsbildungsgesetz)
- Mutterschutzgesetz
- Schwerbehindertenrecht
des SGB IX
- Heimarbeitsgesetz



Technischer und medizinischer Arbeitsschutz

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Verordnungen (VO)
(ArbeitsstättenVO,
GefahrstoffVO, BiostoffVO
etc.)
- Unfallverhütungs-
vorschriften (DGUV
Vorschrift 1 und 2 etc.)

Technischer und medizinischer Arbeitsschutz

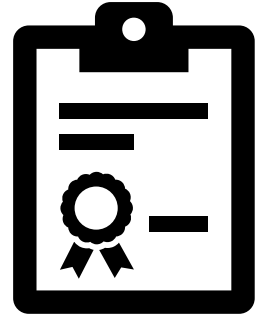
- Der technische Arbeitsschutz (staatliche Aufgabe) gehört zum **öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz**.
- **Ziel:** Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer (AN) bei der Arbeit.
- **Erreichung:** durch Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.
- **Veranlassung entsprechender Maßnahmen:** auf betrieblicher Ebene in der Regel durch den AG.
- **Gesetzliche Grundlage:** insbes. Arbeitsschutzgesetz.

Technischer Arbeitsschutz

- Seit 1996 grundlegendes Gesetz im Arbeitsschutz, enthält generelle Arbeitsschutzpflichten von AG und AN.
- Das ArbSchG gilt für alle Tätigkeitsbereiche.
- Das ArbSchG ist Ermächtigungsgrundlage für RechtsVO des Bundes für konkretisierende Bestimmungen im Arbeitsschutz (ArbeitsstättenVO, GefahrstoffVO, BetriebssicherheitsVO, BildschirmarbeitsplatzVO, BiostoffVO etc.)
- Besondere Pflicht des AG aus dem ArbSchG: Ermittlung und Bewertung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdung (**sog. Gefährdungsbeurteilung**) zur Festlegung und Durchführung angemessener Schutzmaßnahmen.

Zentrales Instrument „Gefährdungsbeurteilung“

- Die Gefährdungsbeurteilung ist **zentraler Eckpfeiler des Arbeitsschutzes** im Betrieb.
- Der AG hat durch Beurteilung der für die AN mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung/die getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen sind schriftlich zu dokumentieren.



Tipp: Erstellen Sie die Gefährdungsbeurteilung online/digital unter [bgw online](#)

Zum Deckblatt... siehe Arbeitsblatt 1

Die Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung, § 5 ArbSchG

- Die Gefährdungsbeurteilung wird zwar in § 5 ArbSchG genannt, ist dort aber nicht genau geregelt. Im Gegenteil: verschiedenen Vorschriften enthalten Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung:
 - ArbSchG
 - Betriebssicherheitsverordnung
 - DGUV Vorschrift 1
 - TRBS 1111 (Technische Regeln für Betriebssicherheit)
- Leider sind sämtliche Regelungen unvollständig, sodass Gefährdungsbeurteilungen teilweise allein auf Erfahrungswerten und Best-Practice-Beispielen aufbauen.

Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung erhalten Sie von Ihrem Betriebsarzt und, sofern vorhanden, Ihrer Fachkraft für Arbeitsschutz. Sie können Aufgaben an fachlich versierte Mitarbeiter schriftlich delegieren, die Gesamtverantwortung verbleibt aber bei Ihnen als AG.

Die Gefährdungsbeurteilung

Typische Anlässe für eine Gefährdungsbeurteilung (§ 3 Abs. 7 BetriebssicherheitsVO)

- Erstbeurteilung an bereits bestehenden Arbeitsplätzen,
- Neubeschaffung von Geräten und Einrichtungen,
- Einsatz neuer Arbeitsstoffe,
- Änderungen in Arbeitsabläufen oder in der Arbeitsorganisation,
- Auftreten von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen,
- Wesentliche Änderungen in den maßgeblichen Arbeitsschutzvorschriften.

Die Gefährdungsbeurteilung

Vorgehensweise bei einer Gefährdungsbeurteilung

- Der AG hat bei der Vorgehensweise weitgehend freie Hand.
- Folgende **7 Schritte** haben sich im Zuständigkeitsbereich der BGW **bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung** durchgesetzt:

Handlungszyklus in sieben Schritten



- **Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen**
- **Gefährdungen ermitteln**
- **Gefährdungen beurteilen**
- **Maßnahmen festlegen**
- **Maßnahmen durchführen**
- **Wirksamkeit überprüfen**
- **Gefährdungsbeurteilung fortschreiben**

Gefährdungsbeurteilung

Tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung

Bei einer tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung ermitteln Sie die Gefährdungen, die bei der jeweiligen Tätigkeit auftreten.

Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung

Für werdende oder stillende Mütter und für Jugendliche ist eine personenbezogene Gefährdungsbeurteilung gesetzlich vorgeschrieben.

Hinweis: Das Mutterschutzgesetz schreibt vor, dass alle Gefährdungen vorsorglich auch nach dem Risiko für Schwangere oder stillende Mütter beurteilt werden müssen. Auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit wechselnden Tätigkeiten, für Beschäftigte mit Allergien, chronischen Erkrankungen oder mit Behinderungen bietet sich diese Form der Gefährdungsbeurteilung an.

Gefährdungsbeurteilung

Fall - Arbeitsbereiche und Tätigkeiten

Ich will in meiner Einrichtung eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung durchführen. Bei der Bestimmung der Arbeitsbereiche habe ich entschieden, u.a. den Bereich „Pflege“ zu bestimmen bzw. festzulegen. Mein FSJler meint, ich müsse zwischen Grund- und Behandlungspflege differenzieren.

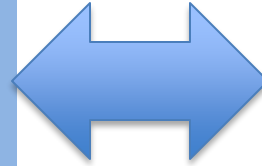
- A) Falsch – allein der AG legt fest, welche Arbeitsbereiche es in einem Betrieb gibt.
- B) Falsch – Grund- und Behandlungspflege sind gar keine Arbeitsbereiche.
- C) Falsch – beide unterscheiden sich nicht so wesentlich, dass dazwischen unterschieden werden muss.
- D) Ich schmeiße den FSJler raus.

Gefährdungsbeurteilung

Abgrenzung von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten

Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsbereichen

- Arbeitsbereiche sind räumlich voneinander abgrenzbare Bereiche einer Einrichtung
- Wohnbereich
- Küche
- Garten
- Verwaltungsbereich
- etc.



Gefährdungsbeurteilung nach Tätigkeiten

Tätigkeiten lassen sich nicht räumlich, sondern nur nach der Tätigkeit selbst abgrenzen

- Grundpflege
- Intensivpflege
- Kochen
- Geschirreinigung
- etc.

Gefährdungsbeurteilung

Abgrenzung von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten

- Grund- und Behandlungspflege sind – wenn überhaupt – abgrenzbare Tätigkeiten. Abgrenzbare Arbeitsbereiche wären es nur, wenn es z.B. einen Wohnbereich „Grundpflege“ und einen anderen Wohnbereich „Behandlungspflege“ gäbe.
- Als Tätigkeiten unterscheiden sich Grund- und Behandlungspflege wohl nicht dermaßen, dass beide im Hinblick auf Gefährdungspotentiale voneinander abzugrenzen wären (andere Ansicht gut vertretbar).

Gefährdungsbeurteilung

Abgrenzung von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten

- **Festlegung des Arbeitsbereichs**

Allgemeine Gefährdungen und Belastungen (Bsp.):

Brandgefahr, elektrischer Strom, Stolper- Rutsch- und Sturzunfälle
psychische Belastungen, Gewaltvorfälle

Arbeitsbereiche in stationären Einrichtungen (Bsp.):

Küche und Hauswirtschaft, Haustechnik und Gebäudereinigung,
Fahrdienst, Verwaltung, Reinigungsdienst, Pflege (ggf. aufgeteilt nach
Wohnbereichen)

Arbeitsbereiche in ambulanten Einrichtungen (Bsp.):

Verwaltung, Wohnungen der Patienten

Gefährdungsbeurteilung

Abgrenzung von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten

- Festlegung von Tätigkeiten

Tätigkeiten in stationären Einrichtungen (Bsp.):

Kochende Tätigkeiten, Küchenhilfstätigkeiten, technische Tätigkeiten, Verwaltungstätigkeiten, Reinigungstätigkeiten, pflegerische Tätigkeiten, pflegerische Hilfstätigkeiten

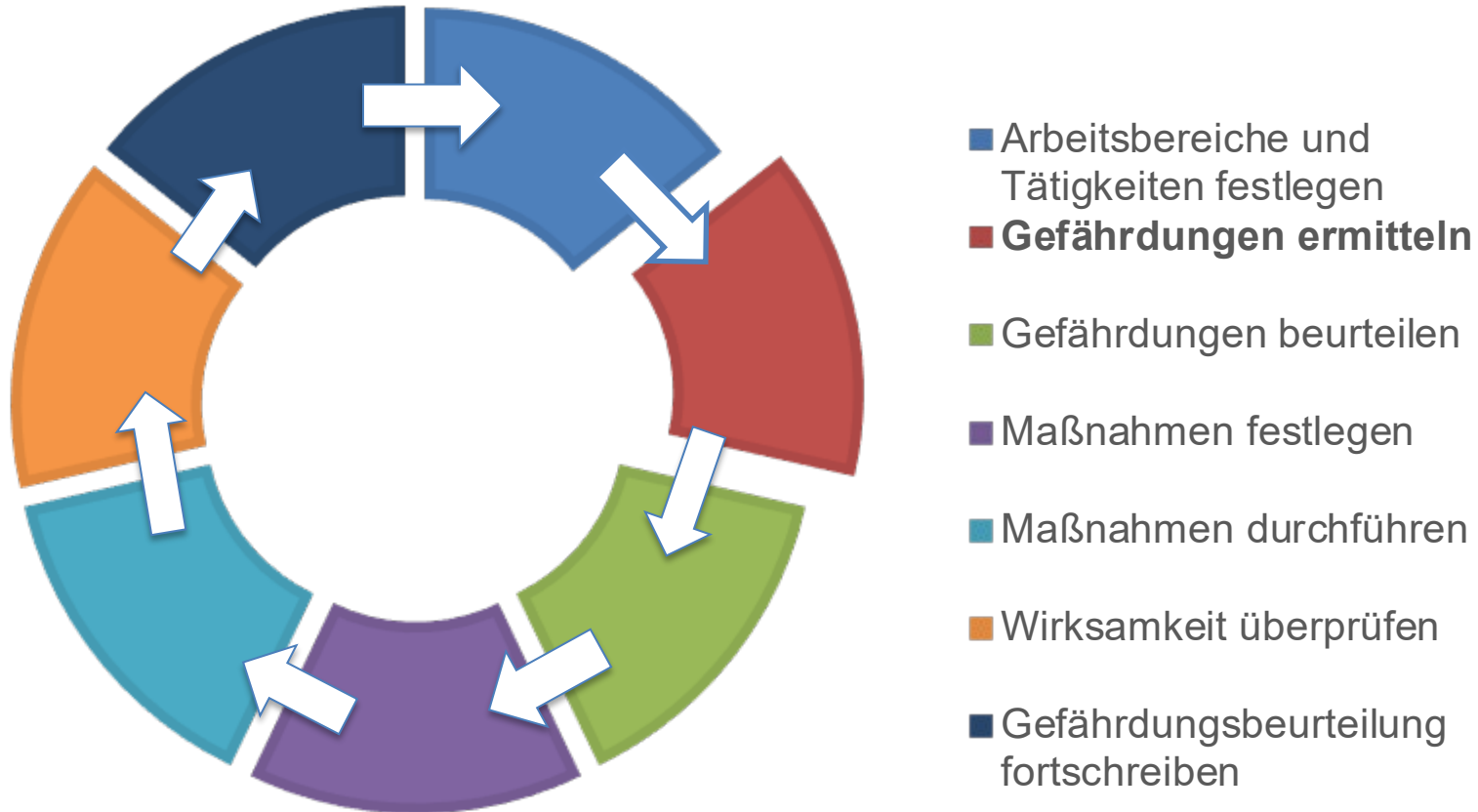
Tätigkeiten in ambulanten Einrichtungen (Bsp.):

Verwaltungstätigkeiten, pflegerische Tätigkeiten, pflegerische Hilfstätigkeiten, Hauswirtschaftstätigkeiten



Zu den Arbeitsbereichen/Tätigkeiten...siehe Arbeitsblatt 2

Handlungszyklus in sieben Schritten



Gefährdungsbeurteilung

Fall – Die Fliesen in der Küche

Im Rahmen meiner Gefährdungsbeurteilung bin ich darauf gestoßen, dass in der Küche meiner Einrichtung mehrere Bodenfliesen fehlen. Mein FSJler meint, das sei etwas, was als ermittelte Gefährdung zu protokollieren sei.

- A) Falsch – ich protokolliere das nicht, sondern lasse die Bodenfliesen schnellstmöglich ausbessern.
- B) Falsch – mein Küchenpersonal ist so fit, die können um die kaputten Stellen herumlaufen.
- C) Richtig – das ist eine klassische Gefährdung, die protokolliert werden muss.
- D) Ich lasse den FSJler die Bodenfliesen in der Küche neu verlegen.

Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungen ermitteln

- Die Gefährdungsermittlung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zielt darauf ab, Gefahren zu ermitteln, die man nicht kurzfristig beseitigen kann, sondern die man langfristig managen muss.
- **Aktuell auftretende Gebäude- oder Arbeitsmittelschäden gehören grds. nicht in die Gefährdungsbeurteilung, sondern schnellstmöglich ausgebessert.**

Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungen ermitteln

Ermittelte Gefährdungen (beispielhaft):

- physische Belastungen (Rücken- und Bewegungsapparat)
- Hautbelastungen
- Infektionsgefahren
- Gefährdungen durch Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle

Rutsch- und Sturzgefahren durch kaputte Böden → **ausbessern**

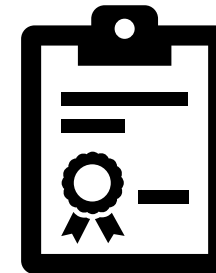
Rutsch- und Sturzgefahr durch z.B. typischerweise nasse Böden (Schwimmbad) → **in Gefährdungsbeurteilung aufnehmen**

Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungen ermitteln

Was sind Gefährdungen in der Pflege? (Beispiele):

- Infektionsrisiko durch Tröpfchen, Schmier- oder Kontaktinfektionen
- Hautschutz (Seifen, Reinigungs- u. Desinfektionsmittel, Wasser)
- Gefahrstoffe und Biostoffe (Gefahrstoff- und Biostoffverordnung, Infektionsschutzgesetz)
- Rückenbeschwerden
- Verkehrsunfälle (insbes. in der ambulanten Pflege)



Zu den Gefährdungen...Arbeitsblatt 2

Handlungszyklus in sieben Schritten



- Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen
- Gefährdungen ermitteln
- **Gefährdungen beurteilen**
- Maßnahmen festlegen
- Maßnahmen durchführen
- Wirksamkeit überprüfen
- Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

Gefährdungsbeurteilung

Fall – Infektionsgefahren

Mein ambulanter Pflegedienst pflegt u.a. einen älteren Herrn, der sich in den 1980er Jahren mit HIV infiziert hat. Mein FSJler meint, damit gehe ein sehr hohes Risiko für die Pflegekräfte einher.

- A) Falsch – der Patient nimmt HIV-blockende Medikament. Von ihm geht kein Risiko aus.
- B) Falsch – wenn sich eine Pflegekraft bei ihm mit HIV infiziert, kann sie ja auch Medikamente nehmen.
- C) Richtig – Infektionskrankheiten stellen stets ein hohes Risiko für die Beschäftigten dar.
- D) Was weiß der FSJler schon? Der war damals doch noch gar nicht geboren?

Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungen beurteilen

- **Beurteilung und Einschätzung des Risikos** als Grundlage für die Prioritätsfestlegung
- **Wie wahrscheinlich ist ein Unfall oder eine Erkrankung aufgrund einer Gefährdung?**
- **Wie gravierend wären die Folgen eines Unfalls oder einer Erkrankung?**
- **Festsetzung der Prioritäten** in der Abarbeitung
- Was ist sofort, kurz mittel- oder langfristig zu erledigen?
- Was kann eventuell vernachlässigt werden?

Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungen beurteilen

Im Zuständigkeitsbereich der BGW ist es üblich, mögliche Gefährdungen in **drei Risikoklassen** einzuteilen.



Risikoklasse 3:

hohes, nicht akzeptables Risiko für die Betroffenen, d.h. dringender Handlungsbedarf

Risikoklasse 2:

mittleres, auf Dauer nicht tolerables Risiko für die Betroffenen, d.h. mittelfristig sollen Maßnahmen ergriffen werden.

Risikoklasse 1:

allgemein akzeptables Lebensrisiko für die Betroffenen, d.h. kein unmittelbarer Handlungsbedarf

Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungen beurteilen

- Lebensgefährliche Infektionen oder Infektionen mit schweren, unheilbaren Krankheitsverläufen sind hohe, nicht akzeptable Risiken (**Risikoklasse 3**).
- Solche Risiken müssen unter allen Umständen vermieden werden.
- Patienten bzw. Bewohner mit solchen Infektionskrankheiten dürfen daher nur unter Anwendung von Infektionsschutzmaßnahmen behandelt bzw. gepflegt werden.

Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungen beurteilen

- Beispiele für **Risikoklasse 2**
sind Belastungen, die mittelfristig der Gesundheit schaden können
(z.B. regelmäßige Feuchtarbeiten; regelmäßige Belastungen des Bewegungsapparats)
- Beispiele für **Risikoklasse 1**
sind sog. Bagatellrisiken oder allg. Lebensrisiken, sie gelten als akzeptabel (z.B. Sturzgefahren trotz existierender Schutzmaßnahmen).

Gefährdungsbeurteilung

Fall – Was tun gegen Infektionsgefahren?

Mein FSJler hat mich überzeugt, dass eine HIV-Infektion doch ein gewisses Risiko für meine Mitarbeiter darstellt. Ich möchte sie vor Kontakt mit Blut schützen und überlege, sie mit Infektionsschutzhandschuhe auszustatten. Jetzt meint mein FSJler, das reiche nicht.

- A) Natürlich reicht es, wenn die Pflegekräfte entsprechende Handschuhe bekommen.
- B) Handschuhe sind nur dann ausreichen, wenn es besondere Schutzhandschuhe sind.
- C) Handschuhe allein reichen zur Verhinderung von Infektionen keinesfalls aus.
- D) Wenn der FSJler nicht aufhört, zu nerven, schmeiße ich ihn wirklich raus.

Gefährdungsbeurteilung

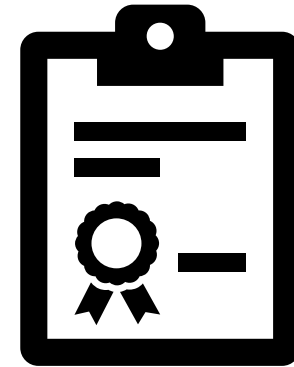
Gefährdungen beurteilen

- Zur Beurteilung von Gefährdungen gehört auch die **Formulierung von Schutzzielen**. Von den formulierten Schutzzielen hängt ab, welche Maßnahmen später ergriffen werden.
- In der Praxis werden oft zu enge Schutzziele festgelegt, die zwar eine festgestellte Gefahr beseitigen, aber nicht umfassend wirken...
 - In einer Einrichtung klagen Pflegekräfte über Hautreizungen aufgrund eines bestimmten Desinfektionsmittels. Das Schutzziel darf hier nicht „*Austausch des Desinfektionsmittels*“ sein, sondern „*Beseitigung bzw. Eindämmung der Hautreizungen*“.

Gefährdungsbeurteilung

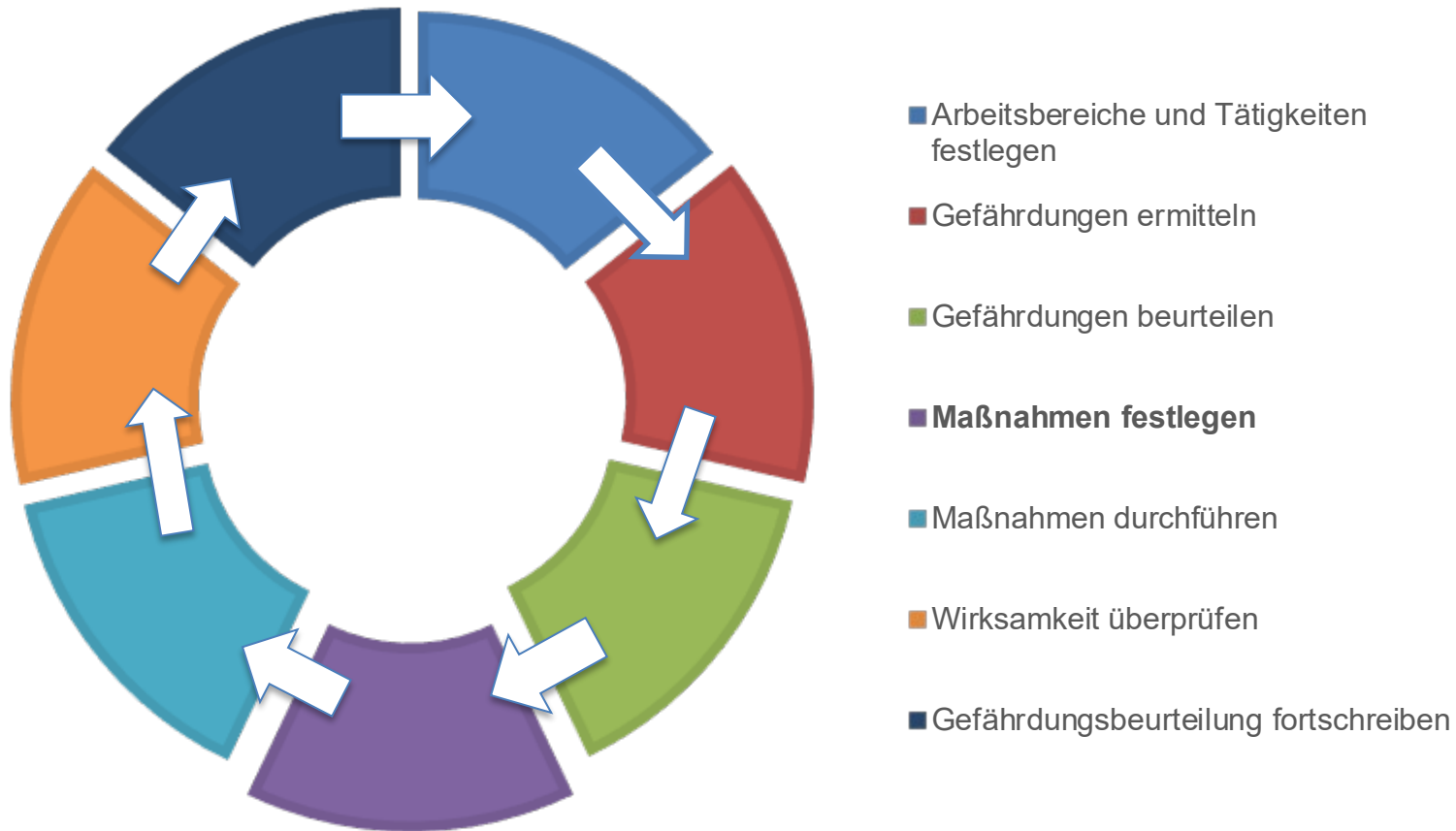
Gefährdungen beurteilen

- Konkret reicht das Schutzziel
„Ausstattung der Mitarbeiter mit Infektionsschutzhandschuhen“
nicht aus, denn Infektionen drohen auch, wenn die Mitarbeiter entsprechende Handschuhe tragen (z.B. Nadelstiche durch einen Handschuh hindurch).
- Das Schutzziel muss allgemein *„Verhinderung von Infektionen“* sein.



Zur Gefährdungsbeurteilung ... siehe Arbeitsblatt 2

Handlungszyklus in sieben Schritten



Gefährdungsbeurteilung

Fall – Wirksamkeit über alles?

Okay, ich habe mich darauf eingelassen, Maßnahmen in die Wege zu leiten, um meine Mitarbeiter umfassend vor Infektionskrankheiten zu schützen. Mein FSJler meint, der einzig wirksame Schutz ist, alle Patientenverträge mit infizierten Patienten zu kündigen.

- A) Der spinnt wohl ... was sollen die Patienten denn dann machen?
- B) Er hat wohl leider recht, anders kann ich meine Mitarbeiter nicht schützen.
- C) Er hat auf jeden Fall recht, denn Sicherheit geht über alles.
- D) Herr, was habe ich getan, dass Du mich mit solch einem FSJler strafst?

Gefährdungsbeurteilung

Maßnahmen festlegen

- Hierzu gehört die **Auswahl und Festlegung der am besten geeigneten Maßnahmen**, um das gerade festgelegte Schutzziel zu erreichen.
- Die **Eignung der Maßnahme** richtet sich nach
 - Wirksamkeit
 - Praktikabilität
 - Akzeptanz
 - Kosten

Gefährdungsbeurteilung

Maßnahmen festlegen

- Bei der **Festlegung der am besten geeigneten Maßnahmen** hat sich im Zuständigkeitsbereich der BGW folgende Maßnahmenreihenfolge durchgesetzt (sog. T-O-P-Maßnahmen):
 - 1. **Gefahrenquelle beseitigen**
 2. **Technische Maßnahmen**
 3. **Organisatorische Maßnahmen**
 4. **Personenbezogene Maßnahmen**
- Man kann und soll die verschiedenen Maßnahmen auch kombinieren, wenn es dem Schutz der Beschäftigten dient.

Gefährdungsbeurteilung

Maßnahmen festlegen

Beispiele festzulegender Maßnahmen - **Rückenbelastung**:

- Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes:
- Nutzung technischer Hilfen (z.B. höhenverstellbare Betten/Badewannen, Toiletten),
- Optimierung der Arbeitsorganisation (Personalschlüssel, Arbeitszeiten, Dienstpläne) insbesondere Einbeziehung der Mitarbeiter in die Beschaffung neuer Hilfsmittel,
- Planung rückengerechter Abläufe,
- Rückenschule, Fitnesstraining,
- AN in rückengerechter Arbeitsweise unterweisen.

Gefährdungsbeurteilung

Maßnahmen festlegen

Beispiele festzulegender Maßnahmen - **Hautschutz**:

- Allergenarme Produkte bereitstellen,
- Erstellung von Haut- und Hygieneplänen,
- kein Tragen von Schmuck an den Händen,
- Bereitstellung von Hautschutz- und Hautpflegemittel sowie geeigneter Handschuhe,
- Hände weniger waschen, mehr desinfizieren, regelmäßig eincremen.

Gefährdungsbeurteilung

Maßnahmen festlegen

Beispiele festzulegender Maßnahmen - **Infektionsgefahr**:

- Ausstattung mit Schutzhandschuhen,
- Verwendung stichsicherer Kanülensysteme sowie bruch- und durchstichsicherer Entsorgungsbehälter,
- Recapping-Verbot (Wiederaufsetzen der Kappe nach Injektion),
- Schulung der Mitarbeiter,
- Erstellung Notfallplan für Kontamination,
- regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen.

Gefährdungsbeurteilung

Maßnahmen festlegen

Beispiele festzulegender Maßnahmen - **Verkehrsunfälle**:

- Regelmäßige Wartung und Inspektion dienstlich genutzter Fahrzeuge,
- rechtzeitige witterungsangemessene Bereifung,
- der Verkehrs- und Witterungslage angepasste Fahrweise,
- Fahrsicherheitstraining für Mitarbeiter.

Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungsbeurteilung: Arbeitsblatt 3



Datum: 16.02.2014

| Arbeitsbereich: Wohnbereich | | Einzeltätigkeit: Mobilisation von Bewohnerinnen und Bewohnern | | Beschäftigte: Pflegekräfte | | | |
|---|-------------------------|--|--|--|---|------------------------|----------------|
| Gefährdungen ermitteln | Gefährdungen beurteilen | | Maßnahmen festlegen Bemerkungen | Maßnahmen durchführen | | Wirksamkeit überprüfen | |
| | Risiko- klasse | Schutzziele | | Wer? | Bis wann? | Wann? | Ziel erreicht? |
| <p>Hoher Krankenstand, häufige Klagen der Pflegekräfte über Rückenschmerzen und Verspannungen - Fehlbelastungen der Lenden- und Halswirbelsäule bei der Grundpflege.</p> <p>Im dritten Stock sind die Betten nicht höhenverstellbar.</p> <p>Im vierten Stock sind die Platzverhältnisse sehr beengt - ungünstige Ergonomie.</p> | 2 | Rückenerkrankungen um mindestens 50% reduzieren: Messung durch anonymisierte Mitarbeiterbefragung vorher/nachher | <p>Technisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alte Pflegebetten austauschen; Bestellung von sechs elektrisch verstellbaren Betten veranlassen. <p>Organisatorisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zimmer im vierten Stock; Einrichtung umstellen, damit zwischen Bett und Wand ein Meter Platz bleibt. - Im Pflegeplan vermerken, welche Bewohner zu zweit mobilisiert werden: - Bobath-Konzept in die Arbeitsanweisungen integrieren. <p>Personenbezogen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bobath-Fortbildung für die neuen Pflegekräfte (ab 2013) buchen - Wiederholungsunterweisung „Rückengerechtes Arbeiten“ für die anderen | <p>Geschäftsführung</p> <p>PDL</p> <p>Geschäftsführung</p> <p>PDL</p> <p>Geschäftsführung</p> <p>PDL</p> | <p>31.07.14</p> <p>31.06.14</p> <p>31.03.14</p> <p>in 01/2014</p> <p>31.03.14</p> | 31.07.15 | |



Online-
Gefährdungsbeurteilung
der BGW

Gefährdungsbeurteilung

Fall 7 – Alkohol im Betrieb

In meinem ambulanten Pflegedienst kommt eine Pflegekraft eines morgens offensichtlich betrunken zur Arbeit (sie spricht undeutlich und riecht nach Alkohol). Als sie sich ans Steuer des Fahrzeugs setzen will, meint mein FSJler, ich dürfe sie nicht fahren lassen, sondern müsse sie sicher nach Hause bringen.

- A) Das klappt schon, sie wird ihren Job schon machen.
- B) Ich darf sie zwar nicht mit dem Auto losschicken, nach Hause kommen muss sie aber alleine.
- C) Ich habe als Arbeitgeber die Pflicht, einen unter Drogen stehenden Arbeitnehmer sicher nach Hause zu bringen.
- D) Hätte ich den FSJler bloß nicht gefragt.

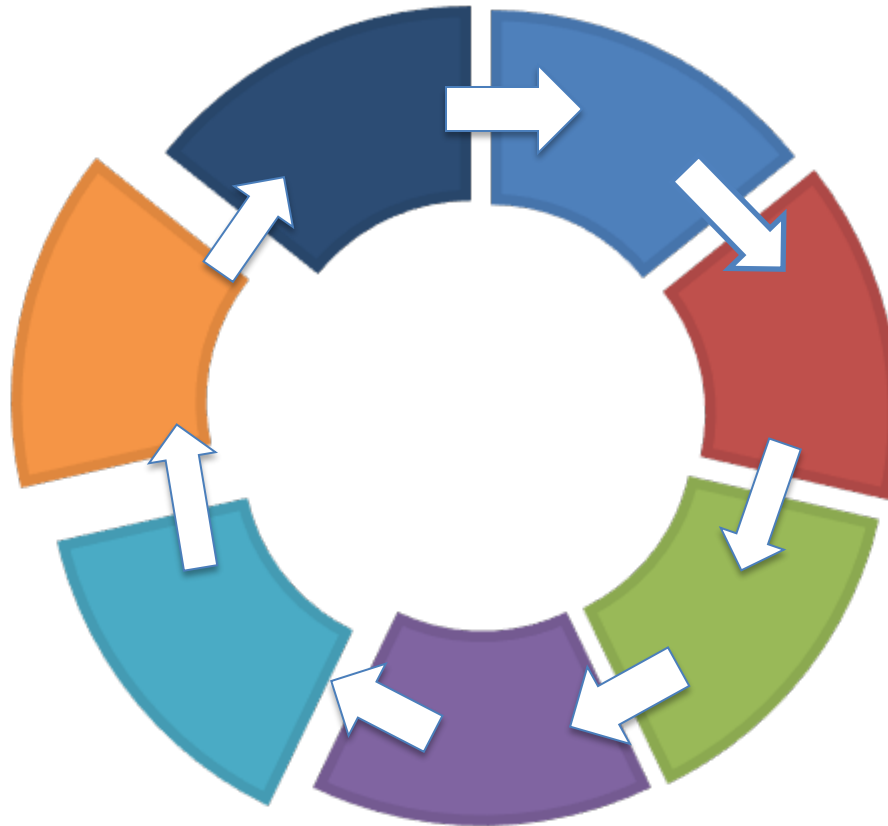
Gefährdungsbeurteilung

Technischer Arbeitsschutz

Exkurs: Alkohol im Betrieb

- Für den betrieblichen Bereich wird der Anteil der alkoholkranken Mitarbeiter auf etwa 5% geschätzt.
- Der Vorgesetzte besitzt bei der Vorsorge und den Maßnahmen gegen den Alkoholmissbrauch im Betrieb eine Schlüsselposition.
- Der Vorgesetzte, der eine Alkoholisierung seines Mitarbeiters feststellt, hat dem Betroffenen nicht nur regelmäßig die Weiterarbeit zu untersagen und dessen Ausnüchterung bzw. sicheren Heimtransport zu veranlassen.
- Er hat den Mitarbeiter in nüchternem Zustand auch zur Rede zu stellen...

Handlungszyklus in sieben Schritten



- Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen
- Gefährdungen ermitteln
- Gefährdungen beurteilen
- Maßnahmen festlegen
- **Maßnahmen durchführen**
- **Wirksamkeit überprüfen**
- Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

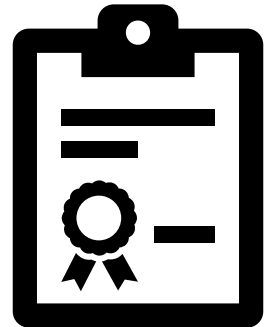
Gefährdungsbeurteilung

Technischer Arbeitsschutz

Gefährdungsbeurteilung in der Grund- und Behandlungspflege

- **Durchführung der festgelegten Maßnahmen:**
 - Klare Aufgabenzuweisung (wer, was, bis wann, ...),
 - Umsetzung der Maßnahmen ist unter Kontrolle bzw. ist erfolgt.

- **Überprüfung der Umsetzung und Wirksamkeit:**
 - Maßnahme wie festgelegt umgesetzt?
 - Schutzziel in vollem Umfang erreicht?
 - Restgefährdungen oder -belastungen vorhanden?
 - neue Gefährdungen oder Belastungen erkannt?



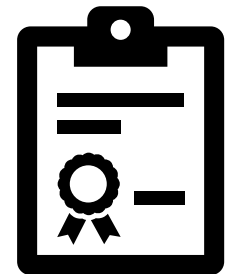
Arbeitsblatt Dokumentation Gefährdungen u. Maßnahmen

Gefährdungsbeurteilung

Technischer Arbeitsschutz

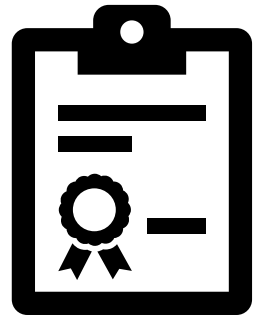
„Praxistipp Durchführung Gefährdungsuntersuchung“:

- Trennung der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsplatz und Tätigkeit (z.B. in Pflege, Verwaltung, Küche etc.),
- aus Dokumentation muss erkennbar sein, wer für Gefährdungsbeurteilung verantwortlich ist,
- Aktualität und Aktualisierung der GB muss erkennbar sein,
- festgestellte Mängel, Schutzmaßnahmen und Fristen zur Mängelbeseitigung werden dargestellt,
- Verantwortliche der Mängelbeseitigung werden aufgeführt und Wirksamkeitskontrolle wird dargestellt.



Sozialer Arbeitsschutz

- Der soziale Arbeitsschutz ist neben dem technischen und medizinischen Arbeitsschutz die zweite Säule des staatlichen Arbeitnehmerschutzes.
- Er dient dem **Schutz bestimmter Personengruppen**.
- Die Regelungen des sozialen Arbeitsschutzes richten sich an die **AG als Verpflichtete**.
- Der öffentlich-rechtliche Charakter der Vorschriften verpflichtet den AG auch gegenüber dem Staat zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen (zwangsweise Durchsetzung!).
- Die Übertretung der Schutzbestimmungen kann als Ordnungswidrigkeit oder Straftat geahndet werden.



Sozialer Arbeitsschutz

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

■ Ziel dieses Gesetzes:

Schutz der Gesundheit der AN,

- durch Begrenzung der höchst zulässigen täglichen Arbeitszeit,
- durch Festsetzung der Mindestruhepausen während der Arbeit und Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit sowie
- durch eine Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen.

■ Geltungsbereich:

- für alle Arbeitnehmer sowie alle zur Berufsausbildung Beschäftigten,
- nach Vollendung des 18. Lebensjahres innerhalb der Bundesrepublik.

Sozialer Arbeitsschutz

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Arbeitszeitbegriff: Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen – ArbZG unterscheidet mehrere Stufen Arbeitsintensität:

- **Arbeitsbereitschaft:** Zeiten, in denen AN am Arbeitsplatz anwesend sein, aber keine Vollarbeit leisten muss, i.d.R. gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat und Arbeit jederzeit ohne Aufforderung aufnehmen kann.
- **Bereitschaftsdienst:** Zeiten, in denen sich AN an einem vom AG bestimmten Ort bereithält, um bei Abruf volle Tätigkeit unverzüglich aufzunehmen.

Sozialer Arbeitsschutz

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- **Rufbereitschaft:**
Zeiten, in denen sich ein ArbN an einem von ihm bestimmten Ort bereithält, um auf Abruf von dort aus Tätigkeit aufzunehmen -
Rufbereitschaft grds. keine Arbeitszeit, sondern Ruhezeit, solange kein Arbeitsabruf erfolgt.
- **Wegezeiten:**
Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, keine Arbeitszeit, aber vom Betrieb zur außerhalb gelegenen Arbeitsstelle.
- **Reisezeiten:**
Rechtslage von Gerichten unterschiedlich bewertet; dann Arbeitszeit, wenn vertragliche Hauptpflicht des AN.

Sozialer Arbeitsschutz

Fall – 24-Stunden-Schichten in der Intensivpflege-WG

In meiner Intensivpflege-WG wollen die Pflegekräfte am liebsten in 24-Stunden-Schichten arbeiten und danach möglichst zwei freie Tage haben. Ich habe nichts gegen solche Arbeitszeiten, aber meine neue FSJlerin meint, das ginge nicht so einfach.

- A) Sie hat Recht, das ArbZG enthält strenge Vorgaben für tägliche Arbeitszeit.
- B) Sie hat Unrecht, solange sich AG und AN auf entsprechende Arbeitszeiten einigen, ist alles ok (Vertragsfreiheit).
- C) Sie hat Unrecht, solange die 24-Stunden-Schichten für die AN günstig sind, ist alles okay (Günstigkeitsprinzip).
- D) Frauen sollten kein FSJ ableisten dürfen.

Sozialer Arbeitsschutz

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) - Höchstarbeitszeiten

- Werktätlich acht Stunden (§ 3 ArbZG) sechs Tage die Woche = 48 Stunden wöchentlich.
- Ausnahme zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung: zehn Stunden pro Werktag = 60 Stunden wöchentlich; aber Mehrarbeit ist innerhalb von sechs Kalendermonaten bzw. innerhalb von 24 Wochen auf acht Stunden werktätlich auszugleichen.
- Aufzeichnungspflicht der Mehrarbeitszeit (§ 16 Abs. 2 ArbZG) zur Kontrolle der Einhaltung durch Aufsichtsbehörden (Aufbewahrungsfrist zwei Jahre).

Sozialer Arbeitsschutz

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) - Höchstarbeitszeiten

- Weitere Ausnahmen von § 3 ArbZG enthält § 7 ArbZG:
 - Nach § 7 Abs. 1, 2 und 2a ArbZG kann durch Tarifvertrag (und Betriebsvereinbarung) von den Regelungen des § 3 ArbZG abgewichen werden.
 - Nicht tarifgebundene AG können Tarifverträge mit abweichenden Regelungen anwenden, § 7 Abs. 3 ArbZG.
 - Wenn ein AN weder tarifgebunden ist noch entsprechende Tarifverträge herangezogen werden können, bleibt § 7 Abs. 5 ArbZG. **Danach kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmegenehmigungen für längere Arbeitszeiten erteilen.**

Sozialer Arbeitsschutz

Fall – Wer ohne Pause arbeitet, ist früher zu Hause

Eine meiner Pflegekräfte spricht mich an und fragt mich, ob sie nicht einfach von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr durcharbeiten könne. Statt einer Pause würde sie lieber früher nach Hause gehen. Meine FSJlerin nörgelt schon wieder und meint, auf Pausen könne man nicht verzichten.

- A) Arbeitnehmer dürfen nicht auf Pausen verzichten.
- B) Frauen dürfen nicht auf Pausen verzichten, Männer schon.

Sozialer Arbeitsschutz

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) - Ruhepausen

- Mindestens 30 Minuten bei über sechs Stunden ArbZ.
- Mindestens 45 Minuten bei über neun Stunden ArbZ.
- Ruhepause muss mindestens 15 Minuten dauern.
- Länger als sechs Stunden dürfen AN nicht ohne Ruhepause arbeiten. Für Arbeitszeiten unterhalb von sechs Stunden schreibt das ArbZG keine Ruhepausen vor.
- Ruhepausen keine Arbeitszeit, sondern Arbeitsunterbrechung. Pausenzeiten werden nicht bezahlt.
- Ruhepausen müssen im Voraus feststehen und überwacht werden (LAG Köln vom 27.11.2013).

Sozialer Arbeitsschutz

Fall – Immer wieder sonntags

In meiner Einrichtung ist viel los und der Krankenstand ist hoch. Ich muss daher Wege finden, einzelne Pflegekräfte auch mal an zwei oder drei Sonntagen hintereinander einzusetzen. Jetzt kommt schon wieder die FSJlerin und meckert. Sie sagt, auch ihr großer Bruder (der hier mal FSJler war) meine, das gehe nicht.

- A) In Pflegeeinrichtungen kann notfalls auch an zwei Sonntagen nacheinander gearbeitet werden.
- B) In Pflegeeinrichtungen kann auch an mehr als zwei Sonntagen nacheinander gearbeitet werden.
- C) In Pflegeeinrichtungen kann notfalls auch an allen Sonntagen im Jahr gearbeitet werden.
- D) Vielleicht sollte ich den Bruder wieder einstellen?

Sozialer Arbeitsschutz

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – Ruhezeiten und Sonntagsarbeit

- **Grundsatz:**

Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit, § 9 ArbZG.

- **Ausnahmen:**

§ 10 Abs. 1 ArbZG (Pflege fällt unter § 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG). Aber:

Ersatzruhetag innerhalb von zwei Wochen, § 11 Abs. 3 ArbZG.

- Was das in der Praxis bedeutet, zeigt ein Blick auf den Kalender...

Sozialer Arbeitsschutz

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – Ruhezeiten und Sonntagsarbeit

| | | | | | | |
|-------------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Mo 25.02 | Di 26.02 | Mi 27.02 | Do 28.02 | Fr. 01.03 | Sa 02.03 | So 03.03 |
| Mo 04.03 | Di 05.03 | Mi 06.03 | Do 07.03 | Fr 08.03 | Sa 09.03 | So 10.03 |
| Mo 11.03 | Di 12.03 | Mi 13.03 | Do 14.03 | Fr 15.03 | Sa 16.03 | So 17.03 |
| Mo 18.03 | Di 19.03 | Mi 20.03 | Do 21.03 | Fr 22.03 | Sa 23.03 | So 24.03 |
| Mo 25.03 | Di 26.03 | Mi 27.03 | Do 28.03 | Fr 29.03 | Sa 30.03 | So 31.03 |
| Mo 01.04 | Di 02.04 | Mi 03.04 | Do 04.04 | Fr 05.04 | Sa 06.04 | So 07.04 |

Sozialer Arbeitsschutz

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – Ruhezeiten und Sonntagsarbeit

- **In der Pflege ist Sonntagsarbeit erlaubt, § 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG.**
Nach § 11 Abs. 3 ArbZG ist für Sonn- und Feiertagsarbeit ein Ersatzruhetag innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von **zwei Wochen** zu gewähren.
- Wenn jemand am Montag (04.03) anfängt zu arbeiten und dann bis Sonntag (10.03) einschließlich durcharbeitet beginnt der Ausgleichszeitraum am 10.03 und endet am 23.03. Der 23.03 muss also spätestens als Ausgleichstag für den 10.03 gegeben werden.
- **Nach § 11 Abs. 3 ArbZG sind also im Extremfall 19 Arbeitstage in Folge möglich.** Wenn dann Ersatzruhetage z.B. an Samstagen gewährt werden, ist Sonntagsarbeit auch an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Sonntagen möglich

§ 11 Abs. 1 ArbZG:
„Mindestens 15
Sonntage im Jahr
müssen
beschäftigungsfrei
bleiben.“

Sozialer Arbeitsschutz

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

- **Ziel:**

- Schutz Jugendlicher vor Überanspruchung, Überforderung und Gefahren am Arbeitsplatz.
- Daher: Verbot der Beschäftigung von Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind oder noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, sind grundsätzlich verboten (Ausnahme: Schulpraktika).

- **Geltungsbereich:**

- Für Beschäftigungen aller Personen die noch nicht **18 Jahre** alt sind, innerhalb Deutschlands, unabhängig von Staatsangehörigkeit und Wohnort des AG oder des beschäftigten Jugendlichen, entscheidend allein Ort der Arbeitsleistung.

Sozialer Arbeitsschutz

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) - Arbeitszeit

- Beschäftigung nur bis acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich (§ 8 Abs. 1 JArbSchG).
- Flexibilisierung, wenn Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden werktäglich verkürzt, an übrigen Werktagen derselben Woche Beschäftigung bis 8,5 Stunden zulässig (§ 8 Abs. 2a JArbSchG).
- Tägliche Arbeitszeit erfasst neben reiner Arbeitszeit auch Ausbildungszeit und Zeiten des Bereitschaftsdienstes.
- Ruhepausen von mindestens 30 Minuten Dauer bei mehr als 4,5 bis zu 6 Stunden und von mindestens 60 Minuten Dauer bei mehr als 6 Stunden.

Sozialer Arbeitsschutz

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) – Freizeit und Nachtruhe

- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ununterbrochene Freizeit von 12 Stunden für Jugendliche zwingend (§ 13 JArbSchG).
- Begriff „Freizeit“ geht über den im ArbZG verwendeten Begriff „Ruhezeit“ hinaus und beinhaltet ein absolutes Beschäftigungsverbot.
- Unzulässig ist jede Form der Inanspruchnahme für betriebliche Zwecke durch den ArbG; auch keine Einteilung zur Rufbereitschaft möglich.
- Keine Beschäftigung von Jugendlichen in der Nachtzeit von 20 bis 6 Uhr (§ 14 JArbSchG) – keine Ausnahme in der Pflege!

Sozialer Arbeitsschutz

Fall – Die Pflegeschülerin und das Wochenende

Meine 17jährige Pflegeschülerin möchte am Wochenende verreisen und erst am Montag wiederkommen. Sie fragt mich, ob sie am Montag frei haben könnte und dafür am Samstag oder Sonntag darauf arbeiten könne. Ich habe nichts dagegen... und dann kommt wieder diese FSJlerin...

- A) Jugendliche dürfen an Sams- und Sonntagen grundsätzlich nicht beschäftigt werden.
- B) Jugendliche dürfen an Samstagen, aber nicht an Sonntagen beschäftigt werden.
- C) In Pflegeeinrichtungen dürfen Jugendliche ausnahmsweise auch an Sams- und Sonntagen beschäftigt werden.
- D) Jugendliche FSJler/innen dürfen keine schlaun Kommentare abgeben.

Sozialer Arbeitsschutz

Jugendarbeitsschutzgesetz - Wochenendarbeit

- Für Jugendliche gilt die Fünftagewoche; beide wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander erfolgen.
- **Erste Ausnahme** für Samstagarbeit in Krankenanstalten sowie Alten-, Pflege- und Kinderheimen (§ 16 JArbSchG).
 - **ABER:** mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben (d.h. nur sachliche Gründe rechtfertigen ein Abweichen davon)
- **Zweite Ausnahme** für Sonntagsarbeit in Krankenanstalten sowie Alten-, Pflege- und Kinderheimen (§ 17 JArbSchG)
 - **ABER:** jeder zweite Sonntag soll beschäftigungsfrei, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen frei bleiben.

Sozialer Arbeitsschutz

Jugendarbeitsschutzgesetz - Feiertagsarbeit

- **Ohne Ausnahme verboten:**
 - am 24. Dezember und
am 31. Dezember nach 14 Uhr
 - am 1. Januar,
 - am ersten Osterfeiertag,
 - am 1. Mai,
 - am 25. Dezember
- Für Beschäftigung an gesetzlichem Feiertag, der auf Werktag fällt, ist Jugendliche an anderem (berufsschulfreien) Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen.

Sozialer Arbeitsschutz

Fall – Abschlussprüfung in der Pflegeschule

Ein Pflegeschüler in meiner Einrichtung schreibt kommenden Mittwoch und Donnerstag seine Abschlussklausuren. Weil er schon jetzt so gut arbeitet, habe ich ihn diese Woche und nächste Woche Montag und Dienstag voll zur Arbeit, äh... Ausbildung eingeteilt. Meine FSJlerin meint, ich dürfe das nicht.

- A) Jugendliche in der Ausbildung müssen am Tag vor der Abschlussprüfung freigestellt werden.
- B) Jugendliche in der Ausbildung müssen zwei Tage vor der Abschlussprüfung freigestellt werden.
- C) Jugendliche in der Ausbildung müssen einen halben Tag vor der Abschlussprüfung freigestellt werden.
- D) Die FSJlerin wird bald ihrem Bruder folgen.

Sozialer Arbeitsschutz

Jugendarbeitsschutzgesetz - Berufsschule und Ausbildungsmaßnahmen, §§ 9, 10 JArbSchG

- Beschäftigung ist verboten:
 - vor einem vor 9:00 Uhr beginnenden Unterricht; am Tag zuvor nur bis 20 Uhr erlaubt,
 - an Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden je 45 Minuten,
 - in Berufsschulwochen mit Blockunterricht von mind. 45 Stunden an mind. fünf Tagen,
- Freistellung für Prüfungen bei schriftlicher Abschlussprüfung auch am vorangegangenen Tag, der mit acht Stunden an Wochenarbeitszeit anzurechnen ist.

Sozialer Arbeitsschutz

Jugendarbeitsschutzgesetz – jährlicher bezahlter Erholungsurlaub

- mind. 30 Werktage,
wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mind. 27 Werktage,
wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mind. 25 Werktage,
wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Sozialer Arbeitsschutz

Jugendarbeitsschutzgesetz – Gesundheitliche Betreuung

- Absolutes Verbot der Beschäftigung von Jugendlichen ohne **ärztliches Gesundheitszeugnis**.
- Bescheinigung darf nicht älter als 14 Monate vor Antritt der Beschäftigung sein und gilt nur bei Eintritt ins Berufsleben.
- Kosten der Untersuchung trägt jeweilige Bundesland –nicht aber Entgeltfortzahlung und mögliche Fahrtkosten.
- Aufbewahrung der ärztlichen Bescheinigung durch den ArbG bis zum Ausscheiden des Jugendlichen, längstens bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

Sozialer Arbeitsschutz

Jugendarbeitsschutzgesetz – Durchführung JArbSchG

- Abdruck des Gesetzes ist auszulegen bzw. auszuhängen.
- Bei Beschäftigung von mind. drei Jugendlichen – Aushang durch den AG über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen.
- AG muss Verzeichnis der beschäftigten Jugendlichen unter Angabe Vor- und Familiennamen, Geburtsdatum und Wohnanschrift führen (mind. zwei Jahre aufbewahren).
- Verstöße als Ordnungswidrigkeit werden mit bis zu 15.000 EUR geahndet, in besonders schweren Fällen mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr.

Sozialer Arbeitsschutz

Fall – Die schwangere FSJlerin

Eines Tages kommt meine FSJlerin zu mir und meint, sie sei schwanger und dürfe von jetzt an bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausüben.

- A) Die spinnt wohl, das MuSchG gilt gar nicht für FSJlerinnen.
- B) Die spinnt wohl, das neue MuSchG enthält gar keine Tätigkeitsverbote.
- C) Sie hat leider Recht, das neue MuSchG gilt für FSJlerinnen und enthält eine Reihe von Tätigkeitsverboten.
- D) Hurra!!! Ich bin sie bald los.

Sozialer Arbeitsschutz

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- **Ziel des gesetzlichen Mutterschutzes:**
 - Schutz der im Arbeitsverhältnis stehenden Mutter und des werdenden Kindes vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz,
 - vor finanziellen Einbußen und Verlust des Arbeitsplatzes.
- **Geltungsbereich:**
 - für alle ANinnen in Betrieben und Verwaltungen aller Art innerhalb Deutschlands,
 - auch: Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen,
 - auch: **Frauen im FSJ und BFD.**

Sozialer Arbeitsschutz

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- **Mitteilungspflicht der werdenden Mutter:**
 - gegenüber AG gleich nach Bekanntwerden der Schwangerschaft über mutmaßlichen Tag der Entbindung;
 - AG kann ärztliches Zeugnis verlangen;
 - Verpflichtung der ANin zur unverzüglichen Unterrichtung bei vorzeitigem Ende der Schwangerschaft.
- **unverzügliche Benachrichtigung:**
 - der Aufsichtsbehörde (i.d.R. Gewerbeaufsichtsamt) durch den AG von der Mitteilung über Schwangerschaft;
 - Ahndung vorsätzliche oder fahrlässigen Verletzung der Benachrichtigungspflicht mit Geldbuße.

Sozialer Arbeitsschutz

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Auf die anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung kann verzichtet werden, wenn es eine passende Regel vom AfMu gibt, bisher (-).

- Der AG hat bei werdenden Müttern eine spezielle **Gefährdungsbeurteilung** durchzuführen, **§ 10 MuSchG**.
- § 9 MuSchG enthält allg. Gebote zur Arbeitsplatzgestaltung.
- § 11 MuSchG enthält eine Liste von Tätigkeiten die für werdende Mütter verboten sind
 - Heben und Tragen, Strecken und Beugen, Kontakt mit ansteckenden Sekreten etc.
- § 12 MuSchG enthält eine entsprechende Liste mit für stillende Mütter verbotenen Tätigkeiten.
- **§ 13 MuSchG** enthält die Vorgabe, den Arbeitsplatz entsprechend zu gestalten oder die werdende bzw. stillende Mutter freizustellen (**Beschäftigungsverbot**).

Sozialer Arbeitsschutz

Mutterschutzgesetz (MuSchG) - Beschäftigungsverbote

- **Schutzfristen vor und nach der Entbindung**
 - keine Beschäftigung in den letzten sechs Wochen vor und bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung;
 - Ausnahme – ausdrückliche Erklärung zur Arbeitsleistung während der Schutzzeit durch werdende Mutter (Erklärung jederzeit widerrufbar); nach der Entbindung während der Schutzzeit nicht zulässig.
- Individuelle Beschäftigungsverbote, siehe nochmals § 13 MuSchG.
- Volle Erstattung des während Beschäftigungsverbotes gezahlten Arbeitsentgeltes (Mutterschutzlohn) von KK an AG (U 2-Umlage).

Sozialer Arbeitsschutz

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- **Urlaubsanspruch:**
Bei Resturlaub nach Ablauf der Schutzfristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr.
- **Auskunftspflicht:**
Betriebe mit mehr als drei ANinnen müssen MuSchG aushängen / auslegen / zugänglich machen.
- **Kündigungsverbot:**
Unzulässigkeit der Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach Entbindung, § 17 MuSchG:
 - Verbot betrifft sowohl ordentliche als auch außerordentliche Kündigungen;
 - Ausnahmen auf Antrag des AG gegenüber Aufsichtsbehörde in besonderen Fällen (etwa bes. schwerwiegende Pflichtverletzung, Betriebsstilllegung); Kündigung erst nach Zulässigkeitserklärung der Behörde möglich.

Sozialer Arbeitsschutz

Fall – Kündigung einer jungen Mutter

Ich habe in meiner Einrichtung eine Bürokraft. Anfang Oktober soll sie aus dem Mutterschutz wiederkommen; ich werde sie dann kündigen und suche daher schon jetzt eine Nachfolgerin... Meine FSJlerin hat Bedenken.

- A) Richtig, während des Mutterschutzes darf eine Kündigung noch nicht mal vorbereitet werden.
- B) Richtig, das neue MuSchG sieht deutlich längere Kündigungsverbote vor.
- C) Falsch, das MuSchG schützt eine AN nur vor einer Kündigung während der Schutzphasen.
- D) Ich sollte meine FSJlerin einfach nicht mehr fragen.

Sozialer Arbeitsschutz

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- Nach § 17 Abs. 1 Satz 3 MuSchG gilt das Kündigungsverbot nicht nur für Kündigungen selbst, sondern auch für Vorbereitungsmaßnahmen von Kündigungen.
- Kündigungen und entsprechende Vorbereitungshandlungen, die gegen § 17 MuSchG verstoßen, führen zur Unwirksamkeit der Kündigung.
- Vorbereitungshandlungen i.S.d. § 17 Abs. 1 Satz 3 MuSchG sind z.B. entsprechende Stellenausschreibungen für Nachfolger/innen, Anhörungen des Betriebsrats zur geplanten Kündigung etc.

Kontrollorgane

Die zuständige Arbeitsschutzbehörde kann gemäß § 22 ArbSchG:

- Vom Arbeitgeber alle zur Durchführung der Überwachungsaufgaben erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von Unterlagen verlangen,
- die Betriebsräume zu den Betriebszeiten besichtigen,
- Einsicht in Unterlagen nehmen,
- Arbeitsmittel und Schutzausrüstungen prüfen,
- Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe untersuchen,
- Messungen zur Feststellung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren vornehmen,
- Ursachen zur Feststellung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren vornehmen und
- Ursachen etwaiger Arbeitsunfälle oder Schadensfälle untersuchen.

Überwachung und Sanktion

- Darüber hinaus können die Aufsichtsbehörden die erforderlichen Maßnahmen, die der AG zur Erfüllung seiner Pflichten zu treffen hat, anordnen und zwangsweise durchsetzen.
- D.h. Arbeitsschutzbehörde und das technische Aufsichtspersonal der BGW können im Einzelfall Anordnungen unter Fristsetzung treffen.
- Im Streitfall entscheiden die Verwaltungsgerichte.

Überwachung und Sanktion

Wer wird belangt?

- Normadressat immer der Täter – ist in der Regel der AG.
- In Fällen vorsätzlicher oder fahrlässiger Körperverletzung jedermann, also auch Beschäftigte.
- Ebenso vom AG beauftragte Leitungsangestellte, bei eigenverantwortlicher Wahrnehmung dem AG obliegender Aufgaben.
- Pflichtenübertragung befreit AG nicht bei schuldhafter Aufsichtspflichtverletzung der AN.
- Bei Personengesellschaften richtet sich Sanktionierung gegen vertretungsberechtigte Gesellschafter.

Fazit

- Arbeitsschutz ist nie perfekt, er muss sich fortentwickeln.
→ Es gilt: systematisch prüfen und immer wieder dazu lernen.
- Das heißt: Fehler, die gemacht oder fast gemacht wurden, zu erkennen und daraus Lehren für die Zukunft zu ziehen.
- Frühwarnsystem: Betriebsstörungen/Gesundheitsprobleme, die häufiger auftreten, können Hinweise auf Defizite und die Notwendigkeit von Verbesserungen geben.
- Sie müssen das Rad nicht neu erfinden:
Nutzen Sie Schnittstellen zu Hygiene, Pflegestandards, Qualitätsmanagement oder zu Fortbildungsangeboten und ergänzen Sie die Anforderungen zum Arbeitsschutz.

Anspruch
pflegen.

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

