

# KAPITEL 1

## Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz

### §1. Prinzipien

#### 684.

Durch den Arbeitsvertrag hat der Arbeitgeber die Pflicht, als treusorgendes Oberhaupt darauf zu achten, dass die Arbeit hinsichtlich der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer unter akzeptablen Bedingungen ausgeführt wird (G. 3.7.1978, Art. 20.2°). Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, „sich fernzuhalten von allem, was seine eigene Sicherheit oder die Sicherheit seiner Kollegen, des Arbeitgebers oder Drittpersonen schädigen könnte. (G. 3.7.1978, Art. 17.4°)

Diese vertragliche Verpflichtung wird durch das Gesetz über das Wohlbefinden präzisiert, vervollständigt und verstärkt. Es beinhaltet:

- das Gesetz vom 4. August 1996 über „das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit“;
- verschiedene Königliche Erlasse, die jeder einen Aspekt der Problematik regeln und gemeinsam den „Kodex des Wohlbefindens“ bilden.

Der „Kodex des Wohlbefindens“ wird die ehemalige „Allgemeine Arbeitsschutzordnung“ mit der Zeit ersetzen. Dieser Prozess ist aber noch nicht abgeschlossen und bestimmte Kapitel der AAO sind immer noch gültig.

#### 685.

In Bezug zum traditionellen Begriff der „Sicherheit und Hygiene“ möchte „das Wohlbefinden“ auch der psychologischen Last Rechnung tragen, die durch die Arbeit entsteht, sowie der Ergonomie, der Umweltschutzmaßnahmen, die die Gesundheit der Arbeitnehmer beeinflussen, usw.

Dies betrifft so unterschiedliche Materien wie:

- die Normen in Bezug zum Arbeitsplatz (Belüftung, Belichtung, Temperatur, Sauberkeit, Wasch- und Umkleieräume, Ess- und Pausenräume, Toiletten, Getränke);
- der Kampf gegen Schädigungen am Arbeitsplatz (Lärm, Vibrationen, Luftverschmutzung einschließlich der Tabakqualm)
- die Normen, denen die Maschinen und Ausrüstungen entsprechen müssen;
- die Gesetzgebung über die Arbeitskleidung (KE 6.7.2004);
- die Vorbeugungsmaßnahmen gegen das Risiko des Arbeitsunfalls oder der Berufskrankheit, vor allem in Verbindung zu gefährlichen chemischen Produkten, ionisierende Strahlungen;
- der Schutz gegen die sexuelle oder moralische Belästigung.

## **686.**

Im Rahmen dieses Handbuches ist es nicht möglich, detailliert in diese Gesetzgebung vorzudringen, die jedoch Gegenstand mehrerer Veröffentlichungen der CSC sind.

Einige Aspekte werden in anderen Teilen behandelt, vor allem im Rahmen des Mutterschaftsschutzes oder der Jugendarbeit. Die Problematik der psychosozialen Risiken, vor allem der Belästigung wird in einem besonderen Kapitel behandelt.

In diesem Kapitel beschränken wir uns auf:

- die schematische Beschreibung der wichtigsten Organe, die mit der Ausführung dieser Regelung beauftragt sind;
- die Regelungen in Sachen Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer zu beschreiben, die einen direkten Einfluss auf den Arbeitsvertrag haben können.

## **§2. Zuständige Organe für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz**

### **A. DIENST FÜR VORBEUGUNG UND SCHUTZ AM ARBEITSPLATZ**

#### **687.**

Jeder Arbeitgeber muss einen Dienst für die Vorbeugung und die Sicherheit am Arbeitsplatz einrichten, der über mindestens einen Gefahrenberater verfügen muss. In den Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern kann diese Funktion vom Arbeitgeber übernommen werden. In den anderen Unternehmen werden der oder die Gefahrenberater durch den Arbeitgeber bezeichnet, nach Einverständnis des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz, oder wenn kein solcher besteht, der Gewerkschaftsdelegation. Ist der interne Dienst nicht in der Lage, alle vom Gesetz vorgeschriebenen Aufgaben zu erfüllen, muss der Arbeitgeber auf einen anerkannten externen Vorbeugungsdienst zurückgreifen.

Der Gefahrenberater erfüllt seine Aufgabe in völliger Unabhängigkeit vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmern.

### **B. AUSSCHUSS FÜR DIE GEFAHRENVERHÜTUNG UND DIE SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ (AGS)**

#### **688.**

Ein Ausschuss für die Gefahrenverhütung und die Sicherheit am Arbeitsplatz (AGS), neue Bezeichnung des GSR, muss in Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern eingesetzt werden.

Der Minister für Arbeit und Beschäftigung kann mehreren Arbeitgebern erlauben, einen gemeinsamen AGS zu gründen. Der König kann AGS auf Ebene der Bezirke einsetzen. Wie der Betriebsrat, setzt sich der AGS aus einer Arbeitnehmer- und einer Arbeitgeberdelegation zusammen. Die Arbeitnehmerdelegation wird im Rahmen der Sozialwahlen gewählt.

### **C. ARBEITSINSPEKTION**

#### **689.**

Die Übertretungen in Sachen Gesundheit und Sicherheit werden von der technischen

oder der medizinischen Inspektion des Arbeitsministeriums festgestellt.

### §3. Die Arbeitsmedizin: Prinzipien und Verpflichtungen des Arbeitgebers

---

#### 690.

Jedes Unternehmen, das entlohnte Arbeitnehmer beschäftigt, muss sich den Diensten eines Gefahrenberater-Arbeitsarztes anschließen. Es kann sich um einen Arzt handeln, der an den Betrieb gebunden ist, oder um einen externen Dienst der Gefahrenverhütung und Sicherheit. Diese externen Dienste übernehmen die Aufgaben, die vorher den zwischenbetrieblichen medizinischen Diensten anvertraut waren, sowie die neuen Aufgaben, die im Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz vorgesehen sind.

#### 691.

Der Gefahrenberater-Arbeitsarzt hat folgende Aufgaben:

- die Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer vornehmen, die nachstehend im Detail erklärt wird;
- bestimmte Impfungen durchführen oder Früherkennungstests;
- eventuell andere medizinische Aufgaben.

Die Regelung legt im Detail die geforderte Qualifikation und Deontologie der Gefahrenberater-Arbeitsärzte und deren Mitarbeiter fest. Es sieht vor allem vor, dass der Gefahrenberater in keinem Falle die Stichhaltigkeit der Abwesenheiten der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen überprüfen darf. Er kann aber Kontakt aufnehmen mit dem behandelnden Arzt um festzustellen, ob die Krankheit einen beruflichen Hintergrund hat und so die Wirksamkeit der Vorbeugungsmaßnahmen einschätzen, Berufskrankheiten aufspüren, usw...

Die Regelung präzisiert auch die Angaben, die in der medizinischen Akte enthalten sein müssen, die vom Arbeitsarzt geführt wird, sowie die Frist während derer sie aufbewahrt wird.

Eine besondere Gesetzgebung, die an einer anderen Stelle in diesem Handbuch beschrieben wird, sieht verschiedene Garantien vor bezüglich der ärztlichen Untersuchungen (Gentests, AIDS-Test, usw.).

### § 4. Die gesundheitliche Überwachung der Arbeitnehmer

---

(KE 28.5.2003, Kapitel IV des Kodex des Wohlbefindens)

#### A. PRINZIPIEN

#### 692.

Die gesundheitliche Überwachung, ausgeübt durch den Präventionsberater-Arbeitsarzt, dient dazu, sich der Fähigkeit des Arbeitnehmers, seinen Arbeitsposten zu besetzen, zu versichern. Diese Kontrolle geschieht im Interesse des Arbeitnehmers selbst, aber auch im Interesse des Unternehmens (vor allem der Kollegen) und der Drittpersonen (z.B. Kunden des Unternehmens).

Im Gegensatz zur Kontrolle der Arbeitsunfähigkeit geht es also nicht darum zu kontrollieren, ob der Arbeitnehmer aus gutem Recht krankgeschrieben wurde. Es geht eher

darum, einen Arbeitnehmer von seinem Posten zu entfernen, wenn er aus Unfähigkeit ein Risiko für sich selbst oder für andere darstellt. Die Auswirkungen der Entscheidungen auf den Arbeitsvertrag werden nachstehend erläutert.

### 693.

Die gesundheitliche Überwachung kann auf freiwilliger Basis auf Initiative des Arbeitnehmers selbst erfolgen.

Dieser kann sich immer an den Arbeitsarzt wenden für Leiden, die er selbst oder sein Hausarzt in Verbindung zur Arbeit stellt („spontane Beratung“). Der Arbeitsarzt, der eine solche Anfrage erhält, verständigt im Prinzip den Arbeitgeber, außer wenn der Arbeitnehmer nicht einverstanden ist. Die ärztliche Untersuchung muss innerhalb von 10 Arbeitstagen nach der Anfrage erfolgen.

Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer kann ebenfalls eine Untersuchung beim Arbeitsarzt anfordern, um eine eventuelle Anpassung seines Arbeitspostens zu erhalten. Die Anpassung des „Arbeitspostens“ beschränkt sich nicht auf technische Anpassungen. Es kann sich auch um die Arbeitsbedingungen handeln, wie z.B. der Inhalt der Aufgaben, die Arbeitszeiten, usw.

### 694.

Die medizinische Überwachung ist Pflicht, wenn der Arbeitnehmer bestimmte Risikoposten bekleidet, d.h. Sicherheits- oder Wachsamkeitsposten, Tätigkeiten mit definiertem Risiko oder Aktivitäten in Verbindung mit Nahrungsmitteln. Diese Überwachung umfasst:

- a. Eine vorherige Gesundheitskontrolle, vor der Zuweisung eines solchen Postens (sie kann eventuell vor Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgen, unter der Bedingung, dass es sich um die letzte Etappe der Einstellung handelt, d.h. der Vertrag wird abgeschlossen unter Vorbehalt der Entscheidung des Arztes).
- b. Eine periodische Gesundheitskontrolle (im Prinzip einmal im Jahr; kürzere Periodizitäten können angewandt werden je nach Art des Arbeitspostens oder der Aktivität, des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers, der Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einer Risikogruppe oder des Auftretens von Unfällen oder Störungen).
- c. Eine Untersuchung bei Arbeitswiederaufnahme (nach einer Abwesenheit von mindestens 4 Wochen wegen Krankheit, Unfall oder Geburt; eine solche Untersuchung kann nach einer kürzeren Abwesenheit erfolgen auf Antrag des Arbeitnehmers oder wenn der Arbeitsarzt dies für notwendig erachtet). NB: Diese Untersuchung ist nicht Pflicht bei Tätigkeiten in Verbindung zu Nahrungsmitteln.

### 695.

Die Regelung sieht im Detail die Prozedur vor zur Erstellung der Liste mit den Risikoposten und der Arbeitnehmer, die betroffen sind. Die Risikoposten sind die folgenden:

- a. Die Sicherheitsposten, d.h. jeder Arbeitsposten, der die Nutzung von Arbeitsausrüstungen beinhaltet, das Fahren von Motorfahrzeugen, das Führen von Hebeegeräten, von Maschinen, die gefährliche Installationen oder Apparate in Aktion versetzen, oder auch das Tragen von Waffen im Dienst.
- b. Wachsamkeitsposten, d.h. jeder Arbeitsposten der darin besteht, eine ständige Überwachung einer Installation vorzunehmen, wenn ein Wachsamkeitsfehler andere Arbeitnehmer in Gefahr versetzen kann.
- c. Die Aktivitäten mit definiertem Risiko, d.h. Aktivitäten, wobei der Arbeitnehmer:
  - einem für die Gesundheit identifizierbaren Risiko untersteht, durch physische, bio-

logische oder chemische Substanzen;

- einem identifizierbaren Risiko untersteht an physischer oder mentaler Belastung aufgrund von ergonomischen Zwängen, Anstrengungen oder dem wiederholenden Charakter der Arbeit;
- einem identifizierenden Risiko untersteht der psycho-sozialen Belastung.

d. Aktivitäten in Verbindung zu Nahrungsmitteln

#### **696.**

Arbeitnehmer, die bestimmten chemischen, biologischen oder physischen Wirkstoffen ausgesetzt waren, können ebenfalls, wenn dies für notwendig erachtet wird, nach dem Ende der Risikoexposition einer « verlängerten Gesundheitskontrolle » unterworfen werden. Bezüglich der Arbeitnehmer, die nicht mehr in dem Unternehmen arbeiten, wo sie dem Risiko ausgesetzt waren, sieht die Regelung vor, dass diese Kontrolle vom Fonds für Berufskrankheiten ausgeführt werden kann. Die internen Bestimmungen des Fonds müssen festlegen, welche Krankheitsrisiken kontrolliert werden und nach welchen Kriterien.

#### **697.**

Besondere Verordnungen sind vorgesehen um eine Risikoanalyse der Nachtarbeit zu garantieren (Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr), sowie der Schichtarbeit und eine Gesundheitsüberwachung der betroffenen Arbeitnehmer (KE 16.7.2004). Diese Maßnahmen sollen vorzeitige und vermeidbare Schäden der Nachtarbeit und der Schichtarbeit aufspüren, die vor allem Schlafstörungen, neuro-psychologische Störungen, Magen-Darm-Leiden, Herz-Gefäßleiden und körperliche Müdigkeit betreffen.

#### **698.**

Besondere Bestimmungen betreffen die gesundheitliche Überwachung:

- der jungen Arbeitnehmer (KE 3.5.1999);
- der schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen;
- der Praktikanten, Schüler und Studenten (KE 2.5.1995);
- der Leiharbeiter (KE 19.2.1997);
- der LBA-Beschäftigten.

## **B. UNTERSUCHUNGSPROZEDUR**

#### **699.**

Die ärztlichen Vorbeugungsuntersuchungen sowie die Impfungen und die Tuberkulose-tests müssen während den Arbeitsstunden stattfinden und gelten als Arbeitszeit; die Fahrtkosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die von der Gesetzgebung vorgesehenen Vorbeugungspraktiken dürfen für die Arbeitnehmer keine Unkosten verursachen.

#### **700.**

Die Regelung sieht im Detail die Prozedur der ärztlichen Untersuchung vor und die Art, wie das Ergebnis oder die Entscheidung des Arbeitsarztes dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird.

Je nach Fall ergibt die Entscheidung:

- dass der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist;
- dass der Arbeitnehmer zeitweise oder definitiv zu einem Arbeitsposten wechseln muss,

dessen Bedingungen präsiert werden;

- dass der Arbeitnehmer in Krankenurlaub versetzt werden muss;

- dass der Arbeitnehmer definitiv arbeitsunfähig ist.

Besondere Modalitäten gelten bei der Entfernung der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin.

### **701.**

Im Prinzip ist es verboten, Arbeitnehmer zu einer Visite der Gesundheitsüberwachung vorzuladen außerhalb der Arbeitszeit, während einer Periode der Arbeitsunterbrechung (z.B. Krankheit) oder im Laufe einer Periode der Arbeitsfreistellung: Die Missachtung dieses Prinzip führt zur absoluten Nichtigkeit der Prozedur und der Entscheidungen des Gefahrenberaters-Arbeitsarztes.

Dieses Prinzip gilt jedoch nicht für die Einschätzung der vorherigen Gesundheit und auch nicht für die Untersuchung vor der Arbeitswiederaufnahme.

## **C. BESCHWERDE**

### **1. Konzertierungsprozedur**

#### **702.**

Wenn die Entscheidung dazu führt, dass der Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitsposten wechseln muss, oder dass der Arbeitsposten angepasst werden muss, untersucht der Arbeitsarzt die Möglichkeiten mit dem Arbeitgeber. Wenn daraus hervorgeht, dass diese Möglichkeiten nicht bestehen, teilt der Arbeitsarzt dies dem Arbeitnehmer mit. Außer wenn es sich um eine vorabgehende Untersuchung handelt, hat der Arbeitnehmer 5 Arbeitstage Zeit, um eine Konzertierungsprozedur zu beantragen zwischen dem Arbeitsarzt und einem Arzt seiner Wahl. Diese Prozedur unterbricht die Entscheidung des Arbeitsarztes, außer wenn es sich um einen Sicherheitsosten handelt, um einen Wachsamkeitsposten, eine Aktivität mit dem Risiko von ionisierenden Strahlungen, wenn es um eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin handelt, die einem besonderen Risiko untersteht, oder wenn der Arbeitnehmer eine ansteckende Krankheit hat. Können sich die Ärzte nicht einigen, trifft der Arbeitsarzt seine eigene definitive Entscheidung.

### **2. Beschwerde bei der Arbeitsinspektion**

#### **703.**

Außer wenn es sich um eine vorabgehende Untersuchung handelt, kann der Arbeitnehmer Beschwerde einreichen bei der medizinischen Arbeitsinspektion gegen die Entscheidung, die ihn für unfähig erklärt oder die Einschränkungen seiner Fähigkeiten für den Arbeitsposten beinhaltet, auch wenn er schon die Prozedur der Konzertierung genutzt hat. Diese Beschwerde muss innerhalb von 7 Arbeitstagen ab der Entscheidung des Arbeitsarztes eingereicht werden.

### **3. Situation des Arbeitnehmers während der Beschwerdezeit**

#### **704.**

Während den Konzertierungs- und Beschwerdeprozeduren bemüht sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine andere Aktivität zuzuweisen, die den Empfehlungen des Arbeitsarztes entsprechen. Der Arbeitnehmer muss jede Aktivität annehmen, die der Arbeitsarzt

mit seinem Gesundheitszustand vereinbaren kann. Solange eine definitive Entscheidung nicht getroffen wurde, darf er keinen Lohnverlust erleiden.

## D. FOLGEN DER ENTSCHEIDUNG

### 705.

Im Allgemeinen sind die Entscheidungen des Arbeitsarztes Gutachten.

Es ist jedoch verboten, folgende Arbeitnehmer an ihre Arbeitsposten zu binden:

- ein vom Arbeitsarzt als unfähig erklärter Arbeitnehmer, wenn es sich um einen Sicherheitsposten, einen Wachsamkeitsposten, oder einen Posten mit dem Risiko der ionisierenden Strahlung handelt;
- eine schwangere Arbeitnehmerin, bei der der Arbeitsarzt davon ausgeht, dass der Arbeitsposten ein besonderes Risiko birgt, wenn es nicht möglich ist, ihr einen anderen Arbeitsposten zuzuweisen.

Der Arbeitnehmer, bei dem der Arbeitsarzt eine schwere ansteckende Krankheit festgestellt hat, wird dazu angehalten, Krankenurlaub zu nehmen und umgehend den behandelnden Arzt aufzusuchen.

### 706.

Die Gesetzgebung verpflichtet den Arbeitgeber zur Wiedereingliederung, in Verbindung mit dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustandes oder der Behinderung.

- a. „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, der definitiv vom Gefahrenberater-Arbeitsarzt als arbeitsunfähig erklärt wurde, indem er einer anderen Arbeit zugeführt wird, außer wenn dies technisch oder objektiv nicht möglich ist, oder wenn dies aus vernünftigen, ausreichend gerechtfertigten Gründen nicht verlangt werden kann.“ (KE 28.5.2003, Art. 72).
- b. Die Regelung sieht ebenfalls eine Wiedereingliederungsprozedur vor zugunsten des Arbeitnehmers, dessen definitive Arbeitsunfähigkeit vom behandelnden Arzt festgestellt wurde, ob er der Gesundheitsüberwachung untersteht oder nicht. Der Arbeitnehmer stellt seinen Antrag per Einschreiben an den Arbeitgeber und fügt die Bescheinigung des behandelnden Arztes bei. Der Arbeitgeber lässt den Arbeitnehmer vom Gefahrenberater-Arbeitsarzt untersuchen. Der Arbeitnehmer hat das Recht der Wiedereingliederung, eventuell auf einen anderen Arbeitsposten oder auf einen angepassten Arbeitsposten, außer wenn es „weder objektiv noch technisch möglich ist“ oder wenn dies „aus legitimen Gründen“ nicht verlangt werden kann.