La Kanzlei

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Arbeitsrecht

Übersicht

1. **Was hat der Arbeitgeber im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu beachten?**
2. **Bin ich verpflichtet, das allgemeine Betriebsrisiko zu bewerten?**
3. **Sind sonstige Unterlagen zum Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit notwendig?**
4. **Sind amtsärztliche Untersuchungen im Unternehmen erforderlich?**
5. **Welche Sicherheitsmaßnahmen sind zu ergreifen?**
6. **Wann droht eine Haftung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten?**
7. **Wie kann man sich bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten verteidigen?**
8. **Wie soll ich als Arbeitgeber in Fällen von Mobbing reagieren?**
9. **Wer sind die Ansprechpartner in Sachen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken?**



https://www.youtube.com/embed/ToCisItbe7g

Praxistipps

- Bewerten Sie die Risiken am Arbeitsplatz und dokumentieren Sie dies.
- Sorgen Sie für eine sichere Ausstattung der Räumlichkeiten.
- Führen Sie regelmäßig amtsärztliche Untersuchungen durch.
- Nehmen Sie das Thema Mobbing am Arbeitsplatz ernst und handeln Sie entsprechend.
- Minimieren Sie das Risiko einer zivilrechtlichen Haftung durch eine Versicherung.
- Minimieren Sie Ihre strafrechtlichen Risiken durch eine entsprechende Bevollmächtigung qualifizierter Mitarbeiter.

[1] Was hat der Arbeitgeber im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu beachten?

Wie auch in Deutschland trifft den Arbeitgeber in Frankreich eine allgemeine Fürsorgepflicht für die Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeitnehmer. Gemäß den gesetzlichen Vorschriften ist der Arbeitgeber für einen sauberen, gesundheitsunschädlichen und sicheren Arbeitsplatz zuständig.

Der Arbeitgeber muss den Mitarbeitern einen dauerhaften, effizienten Schutz gewährleisten können, welcher nicht nur ihre körperliche Unversehrtheit betrifft, sondern auch ihr psychisches und seelisches Wohlbefinden.

Diese Pflicht bezieht sich auf alle Arten von Arbeitsverträgen (befristet oder unbefristet, Voll- oder Teilzeit etc.) und alle Mitarbeiter (einschließlich Praktikanten, Zeitarbeitende etc.). Die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit betrifft außerdem alle körperlichen, seelischen, moralischen oder sonstigen Beeinträchtigungen, die Arbeitnehmer im Laufe der Ausführung des Arbeitsvertrags erleben können.

Auf Grundlage des Artikels L.4121-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches muss der Arbeitgeber alle „notwendigen Maßnahmen“ ergreifen, um die Sicherheit und die Gesundheit der Angestellten zu gewährleisten. Da wo früher (seit den sogenannten Asbestentscheidungen von 2002 und der bestätigenden Rechtsprechung von 2010) die Rede von einer "reinen" Erfolgspflicht war, handelt es sich inzwischen um eine etwas verminderte Erfolgspflicht. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber sich von seiner Haftung befreien kann, wenn er nachweisen kann, dass ihm kein Fehler unterlaufen ist, d. h. dass die Gefahr für ihn nicht erkennbar war oder er alle erforderlichen Maßnahmen getroffen hat, um die Arbeitnehmer vor dieser Gefahr zu schützen.

[2] Bin ich verpflichtet, das allgemeine Betriebsrisiko zu bewerten?

Der Arbeitgeber muss nach Artikel R. 4121-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches die Gefahren, die sich aus der Natur und der Tätigkeit seines Betriebes ergeben, zusammenfassen und abschätzen. Diese können beispielsweise daraus folgen, dass besondere Maschinen oder chemische Stoffe zum Einsatz kommen oder die Arbeitnehmer besonderen Lärm- oder

Umweltbedingungen ausgesetzt sind. Betriebsbedingte Gefahren können auch in besonderen psychosozialen Risiken der Tätigkeit bestehen.

Bereits ab einer Anzahl von einem Mitarbeiter muss der Arbeitgeber das Ergebnis dieser Risikobewertung in einem besonderen Dokument, dem sogenannten document unique d'évaluation des risques professionnels (kurz: D.U.E.R.P.) festhalten.

Dieses Dokument dient der Verdeutlichung der verschiedenen Risiken und soll Ausgangspunkt für die zu ergreifenden Präventionsmaßnahmen sein. Es sollte regelmäßig, d. h. mindestens einmal im Jahr, aktualisiert werden. Zudem ist es immer dann anzupassen, wenn sich sicherheitsrelevante Veränderungen im Unternehmen ergeben (z. B. Anschaffung neuer Maschinen, Entdeckung neuer Gefahren, quantitativer oder qualitativer Anstieg von Arbeitsunfällen).

Für die Erstellung des Dokuments kann sich der Arbeitgeber auf verschiedene Informationsquellen beziehen, beispielsweise auf die Risikobewertung der Personalvertretung – sofern es im Unternehmen eine Personalvertretung gibt – oder auf die Bewertung des Unternehmens durch den zuständigen Arbeitsarzt (médecin de travail).

Hat der Arbeitgeber kein solches D. U. E. R. P. erstellt oder kann er es auf Verlangen der Behörden nicht vorlegen, droht ihm ein Bußgeld in Höhe von 1.500 €, welches im Wiederholungsfall auf 3.000 € erhöht werden kann. Der Personalvertretung gegenüber besteht ebenfalls ein Risiko, da das Nicht-zur-Verfügung-stellen des D. U. E. R. P. als Hinderung für die Ausführung des Mandats der Vertreter angesehen wird, was mit einem Bußgeld von 7.500 € bestraft werden kann. Ebenso kann die unterbliebene Aktualisierung dieses Dokumentes bestraft werden. Zudem kann der Arbeitgeber auch zur Zahlung von Schadenersatz an die Mitarbeiter verurteilt werden.

3 Sind sonstige Unterlagen zum Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit notwendig?

Zum einen sollten einige Pflichten der Vertragsparteien zum Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit im Arbeitsvertrag erwähnt werden (z. B. die Informationspflicht des Arbeitnehmers im Krankheitsfall).

Darüber hinaus ist seit Januar 2020 ab einer Anzahl von 50 Mitarbeitern eine Betriebsordnung zu erstellen, in welcher sowohl die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers als auch die des Arbeitsgebers genannt und präzisiert werden (z. B. Rauchverbot, Pflicht zur vollständigen Sicherheitsausbildung, Verhalten im Falle von Mobbing, Alkoholkonsum etc.).

Die üblichen Sicherheitsvorkehrungen in Bezug auf den Umgang mit Arbeitsmaterial und das Arbeitsumfeld sollten außerdem schriftlich auf Französisch erklärt und ausgehändigt werden.

4 Sind amtsärztliche Untersuchungen im Unternehmen erforderlich?

Laut Gesetz muss sich jeder Mitarbeiter innerhalb von drei Monaten nach Beginn seiner Tätigkeit

einer ärztlichen Untersuchung unterziehen. Dieser Besuch ersetzt seit Anfang 2017 die frühere ärztliche Untersuchung und wird durch den Arbeitsarzt oder unter dessen Aufsicht durch einen Arbeitsarzt-Mitarbeiter (collaborateur médecin), einen Arbeitsarzt in der Ausbildung (interne en médecine du travail) oder einen Krankenpfleger durchgeführt. Ziel ist es, ein Gespräch zwischen dem Mitarbeiter und der Arbeitsmedizin zu ermöglichen und dadurch die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters zu bestätigen.

Allerdings werden Mitarbeiter, die einen Arbeitsplatz haben, welcher mit besonderen Risiken für ihre eigene oder die Gesundheit bzw. Sicherheit ihrer Kollegen oder Dritter verbunden ist (z. B. Umgang mit schweren Lasten oder Chemikalien usw.), weiterhin spezifisch betreut und müssen sich einer ärztlichen Eignungsuntersuchung unterziehen. Diese Untersuchung muss vor der Einstellung durchgeführt werden.

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass sich der Mitarbeiter dem Informations- und Präventionsbesuch bzw. der Eignungsuntersuchung unterzieht. Ab dem Informations- und Präventionsbesuch findet maximal alle 5 Jahre eine neue arbeitsärztliche Untersuchung statt. Die Frist hierfür wird vom Arbeitsarzt festgelegt.

Was die Häufigkeit dieser medizinischen Betreuung angeht, so werden u. a. die Arbeitsbedingungen, der Gesundheitszustand und das Alter des Arbeitnehmers, sowie die beruflichen Risiken, denen er ausgesetzt ist, berücksichtigt. In diesem Sinne müssen sich bestimmte Mitarbeiter (insbesondere behinderte Mitarbeiter, Minderjährige oder auch Nachtarbeiter) innerhalb eines kürzeren Zeitraums von maximal 3 Jahren nach dem ersten Besuch einer erneuten medizinischen Untersuchung unterziehen.

Zudem kann jeder Arbeitnehmer, um einem Arbeitsunfähigkeitsrisiko vorzubeugen, eine ärztliche Untersuchung beantragen und somit ein Verfahren zur Sicherung seiner Weiterbeschäftigung einleiten.

Darüber hinaus muss ebenfalls eine ärztliche Untersuchung stattfinden, wenn der Mitarbeiter nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit von mehr als 30 Tagen zurückkehrt.

Bei Fragen oder Beschwerden der Mitarbeiter ist es nicht unüblich, dass sich der Arbeitsarzt (und ggf. auch die Arbeitsaufsichtsbehörde) mit dem Arbeitgeber in Verbindung setzt und nach zusätzlichen Informationen bzw. konkretem Handeln verlangt.

5 Welche Sicherheitsmaßnahmen sind zu ergreifen?

Zur Sicherheitspflicht des Arbeitgebers gehört nicht nur die Pflicht, die Arbeitsplätze sauber und beheizt zu halten sondern auch:

- Die Bereitstellung von ausreichendem Sicherheitsmaterial (Feuerlöscher, Rauchmelder, Notausgang etc.);

- die regelmäßige Prüfung der Einrichtungen und des Arbeitszubehörs (Instandhaltung der Dienstwagen, technische und elektrische Prüfung der Arbeitsräume bei Heimarbeit etc.);

- das regelmäßige Training des Personals, damit dieses im Falle von Unfällen (Brand, Arbeitsunfall etc.) entsprechend reagieren kann.

Der Arbeitgeber sollte stets in der Lage sein, die Durchführung dieser Maßnahmen und den Einsatz dieser prophylaktischen Mittel beweisen zu können, z. B. anhand des vorstehend erwähnten document unique d'évaluation des risques professionnels.

6 Wann droht eine Haftung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten?

Grundsätzlich sind die Arbeitnehmer auch in Frankreich bei Arbeitsunfällen und berufsbedingten Krankheiten durch die gesetzliche Krankenversicherung abgesichert. Im Regelfall werden daher notwendige Ersatzleistungen vollständig durch die Krankenversicherung abgedeckt.

Allerdings kann der Arbeitgeber sowohl zivilrechtlich als auch strafrechtlich haftbar gemacht werden, wenn ihn selbst ein schweres Verschulden trifft (faute inexcusable). Ein solches Verschulden liegt vor, wenn die Gefahr, die zu dem Arbeitsunfall oder der Erkrankung geführt hat, für den Arbeitgeber erkennbar war und er nicht die erforderlichen Präventionsmaßnahmen ergriffen hat.

Dies betrifft z. B. Situationen, in denen der Arbeitgeber wusste oder wissen musste, dass der Arbeitnehmer bei der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeiten ein Risiko einging (z. B. Tragen oder Handhabung schwerer Materialen, Umgang mit gefährlichen bzw. potentiell gesundheitsschädlichen Materialen, Handhabung von Produkten ohne die passende Ausrüstung oder Ausbildung etc.).

Im Falle eines Arbeitsunfalls wird der Arbeitnehmer zwar primär von der Krankenkasse entschädigt, jedoch sind die Entschädigungsbeträge gesetzlich gedeckelt. Für weitergehende Schadensersatzansprüche kann sich der Arbeitnehmer direkt an den Arbeitgeber wenden. Zudem kann die Krankenkasse die verauslagten Summen vom Arbeitgeber zurückverlangen. Um dieses in der Praxis kaum zu beherrschende Risiko zu begrenzen, schließen Unternehmen in aller Regel entsprechende Versicherungen ab, die nicht nur das Unternehmen, sondern auch den Geschäftsführer selbst vor Regressansprüchen schützen sollen. Eine der deutschen Berufsgenossenschaft vergleichbare Lösung gibt es in Frankreich nicht, so dass jedes Unternehmen selbst für einen ausreichenden Versicherungsschutz sorgen muss.

Zur Vermeidung einer strafrechtlichen Haftung des Geschäftsführers für Arbeitsunfälle ist es überdies empfehlenswert, am französischen Standort einen Stellvertreter damit zu bevollmächtigten, die Sicherheit und den Arbeitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen (sog. délégation de pouvoirs). Dies gilt vor allem für Geschäftsführer, die ihre Tätigkeit für gewöhnlich von Deutschland aus ausüben und damit faktisch nicht für die Sicherheit der Mitarbeiter in Frankreich sorgen können.

7 Wie kann man sich bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten verteidigen?

Im Rahmen eines Verfahrens vor dem Arbeitsgericht und / oder dem Pôle Social des Tribunal Judiciaire (vor 2019 war es der Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale) kann sich der Arbeitgeber jederzeit vertreten lassen und vor allem seine Argumente und Beweismittel vorbringen.

Konkret geht es darum, entweder zu beweisen, dass alle nötigen Informations- und Ausbildungspflichten erfüllt und materielle Vorkehrungen getroffen wurden (so dass kein Verschulden vorliegen kann), oder zu beweisen, dass der Arbeitnehmer gegebenenfalls selbst für den körperlichen oder moralischen Schaden verantwortlich ist.

In das Verfahren sind nicht nur die Vertragsparteien involviert, sondern auch die zuständige Krankenkasse, welche üblicherweise gegenüber dem Arbeitgeber ihre eigenen Entschädigungsansprüche stellt.

8 Wie soll ich als Arbeitgeber in Fällen von Mobbing reagieren?

Nachdem Anfang der 2000er mehrere Selbstmorde am Arbeitsplatz bei Großunternehmen große Aufruhr in Frankreich auslösten, haben sich sowohl der Gesetzgeber als auch die Tarifpartner und Richter mit der besonderen Problematik der moralischen und sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auseinander gesetzt.

Das französische Recht sieht nunmehr vor, dass ein Arbeitnehmer vor Handlungen zu schützen ist, die seine Arbeitsbedingungen verschlechtern. Es dürfen weder seine Rechte und seine Würde verletzt noch seine geistige oder körperliche Gesundheit in Gefahr gebracht oder der Verlauf seiner Karriere negativ beeinträchtigt werden.

Problematisch ist jedoch, eine Mobbingsituation überhaupt und rechtzeitig zu erkennen. Insbesondere in Fällen, in denen es um Managementmethoden von Vorgesetzten geht, ist es häufig schwierig, die Grenze zwischen tatsächlicher psychischer Belästigung und striktem Führungsstil des Vorgesetzten zu ziehen. Dies hat 2017 den Kassationsgerichtshof dazu gebracht, die Haftung von Arbeitgebern zu bestätigen, die ein „Management durch Angst“ zugelassen haben, auch wenn die einzelnen betroffenen Mitarbeiter eigentlich freigesprochen worden sind.

Immer häufiger werden nämlich im Rahmen arbeitsrechtlicher Streitverfahren Ansprüche wegen Mobbings gestellt. Das bloße Gefühl, gemobbt zu werden, reicht jedoch für das Vorliegen des Mobbing-Tatbestands nicht aus: Mobbing muss durch wiederholte und / oder gravierende Tatsachen belegt werden.

Auch durch Stress verursachte Krankheiten wurden bereits in einigen Gerichtsentscheidungen als berufsbedingt anerkannt. Diese können bei einem Verschulden des Arbeitgebers auch dazu führen, dass dieser den Arbeitnehmer zusätzlich entschädigen muss. Dies wurde z. B. in einem Fall bejaht,

in dem systematische Mehrbelastung und unrealistische Zielvorgaben schließlich zu einem Herzinfarkt beim Arbeitnehmer geführt hatten.

Unter besonderen Umständen ist es sogar möglich, dass ein durch eine Drucksituation am Arbeitsplatz ausgelöster Selbstmord die Haftung des Arbeitgebers begründet, wenn die psychischen Probleme des Mitarbeiters für ihn erkennbar waren.

Arbeitgeber können die Risiken oder zumindest den Umfang einer Haftung wegen Mobbings am besten durch Präventionsmaßnahmen minimieren. Solche Maßnahmen können u. a. darin bestehen, die Mitarbeiter hinreichend über ihre Rechte und Pflichten zu informieren, Schulungen für Belegschaft und Manager zu organisieren, spezielle Alarmverfahren im Betrieb einzurichten etc. Sie sollten stets in der Lage sein, zu beweisen, dass Sie auf Mobbing-Vorwürfe umgehend und proaktiv reagiert haben.

Bei Großunternehmen oder auf Branchenebene (z. B. im Banken- oder Telekommunikationssektor) wurden zu diesem Zweck in den letzten Jahren diverse Chartas abgeschlossen, auf welche sich die Geschäftsführungen berufen können, um zu beweisen, dass rechtzeitig und planmäßig reagiert worden ist.

Für Geschäftsführer, die ein Unternehmen in Frankreich vom Ausland aus leiten, ist auch hier die Ernennung eines entsprechend bevollmächtigten Stellvertreters vor Ort empfehlenswert, damit zumindest die strafrechtliche Haftung übertragen werden kann.

9 Wer sind die Ansprechpartner in Sachen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken?

Bei gesundheits- oder sicherheitsrelevanten Fragen sind sowohl die Ärzte der Arbeitsmedizin (Médecine du travail), als auch die Arbeitsaufsichtsbehörde (Inspection du travail) oder die eigene Personalvertretung zuständig.

Im Rahmen der empfohlenen prophylaktischen Organisation des Arbeitgebers spielen auch die eigenen internen Führungskräfte und die Personalressourcen eine wichtige Rolle, um die notwendigen Unterlagen (document unique d'évaluation des risques professionnels, Betriebsverordnung, Dienstangaben, Abmahnung im Falle von gefährlichem Verhalten etc.) passend und umgehend zu erstellen.

Außerdem muss seit 2012 in jedem Unternehmen ein Arbeitnehmer – je nach Größe des Unternehmens ggf. auch mehrere – zum Sicherheitsreferenten (référent en sécurité et santé au travail, auch SST genannt) ernannt werden. Dieser soll den Arbeitgeber bei der Auswahl und Planung der Präventionsmaßnahmen unterstützen und deren Einhaltung überwachen. Besteht in dem Unternehmen, etwa aufgrund seiner Größe, keine konkrete Möglichkeit, einen eigenen Sicherheitsreferenten zu benennen, so kann der Arbeitgeber auch auf Sicherheitsbeauftragte zurückgreifen, die einem unternehmensübergreifenden Gesundheitsdienst (service de santé au travail interentreprises) angehören. Das Gesetz sieht bei Nichternennung eines Sicherheitsreferenten bisher keine Strafe vor, jedoch kann dies bei Streitigkeiten im Falle von

Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten ausschlaggebend sein, da dem Arbeitnehmer ein solcher Mangel vorgeworfen werden kann.

In Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern musste zudem ein Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, kurz: CHSCT) gebildet werden. Der CHSCT hatte ebenfalls die Aufgabe, die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie deren Einhaltung zu überwachen. Diese Vertretungsstruktur wurde zum 1. Januar 2018 im Sozial- und Wirtschaftsausschuss (Comité social et économique, kurz CSE genannt) aufgenommen und ist seit dem 1. Januar 2020 gänzlich entfallen. Der CSE übernimmt somit die Aufgaben auch in Sachen Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen.

Er besteht aus dem Geschäftsführer oder seinem Vertreter sowie einer Personalvertretung, die wie vorher für den CHSCT zu diesem Zweck besonders in Sicherheitsfragen geschult wird.

Ab 300 Arbeitnehmern sowie in einigen besonders gefährlichen Unternehmen ist ein Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen (Commission santé, sécurité et conditions de travail, kurz: CSSCT) zwingend zu errichten. Dieser Ausschuss kann freiwillig in den übrigen Unternehmen errichtet werden. Er wird durch den Arbeitgeber oder seinen Vertreter geleitet und besteht darüber hinaus aus mindestens 3 Mitgliedern der Personalvertretung. Der Arbeitgeber oder sein Vertreter kann sich durch Mitarbeiter des Unternehmens – außerhalb des CSE – unterstützen lassen, was eine Neuheit darstellt.

Der CSSCT wird im Auftrag des CSE die gesamte (oder einen Teil der) Aufgaben dieses Organs in Bezug auf die Gesundheit, die Sicherheit oder die Arbeitsbedingungen ausüben, mit Ausnahme der Beiziehung eines Sachverständigen und der beratenden Aufgaben des CSE.

Der CSE führt eine Analyse der Risiken am Arbeitsplatz durch. Anders als für den CHSCT sieht das Gesetz nicht mehr vor, dass der CSE zur Förderung der Prävention von Risiken am Arbeitsplatz beiträgt, sondern nur, dass er Initiativen zu diesem Thema anregen darf. Ebenso trug der CHSCT zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei, während der CSE dies nur insbesondere zur Erleichterung der Problematiken bezüglich der Mutterschaft und der Arbeitnehmer mit Behinderungen tut. Zuletzt hatte der CHSCT die Aufgabe, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften bezüglich der Gesundheit, der Sicherheit und der Arbeitsbedingungen sicherzustellen, welche für den CSE nicht aufgenommen wurde. Mit all diesen Vereinfachungen ist fraglich, ob die Aufgaben des CSE in diesem Bereich nicht geschwächt wurden.

2026-02-19

Qivive Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com