

ZAR
Zentrum
für
Aus- und Fortbildung im Recht

**Auszug aus dem Skript
Arbeitsschutzgesetz**

www.zar-fernstudium.de

Impressum

Skript, Layout und Konzept wurden entwickelt durch das

ZAR

Zentrum für Aus- und Fortbildung im Recht

Wendalinusstraße 2

66606 St. Wendel

Tel.: 0 68 51 - 974 27 15

e-mail: zar@zar-fernstudium.de

Internet: www.zar-fernstudium.de

© Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Verbreitung, Weitergabe oder Vervielfältigung auch einzelner Teile sind nur mit der ausdrücklichen Zustimmung des Herausgebers gestattet.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Vorwort	4
1. Einführung	5
1.1. System des Arbeitsschutzes	5
1.2. Rechtsquellen	5
1.3. Zweck und Anwendungsbereich des ArbSchG	6
1.4. Lernhilfe.....	9
2. Pflichten des Arbeitgebers	11
2.1. Grundpflichten und allgemeine Grundsätze	11
2.1.1. Grundpflichten des Arbeitgebers	11
2.1.2. Grundsätze	11
2.2. Einzelne Pflichten	14
2.2.1. Beurteilung von Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG)	14
2.2.2. Dokumentationspflicht (§ 6 ArbSchG).....	15
2.2.3. Übertragung von Aufgaben (§ 7 ArbSchG).....	15
2.2.4. Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber (§ 8 ArbSchG).....	17
2.2.5. Besondere Gefahren (§ 9 ArbSchG)	17
2.2.6. Unterweisung (§ 12 ArbSchG)	18
2.2.7. Verantwortliche Personen (§ 13 ArbSchG)	19
2.3. Lernhilfen.....	20
2.4. Übungsfall.....	23

Vorwort

Gegenstand dieses Unterrichtskripts ist das Arbeitsschutzrecht. Zum Verständnis des Skripts sind keine weiteren Bücher erforderlich. Vorliegen sollte jedoch eine arbeitsrechtliche Gesetzessammlung, die das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) enthält.

Ein Lernerfolg setzt voraus, dass das Skript nicht nur gelesen oder gar überflogen, sondern auch verstanden wird. Hierzu ist es wichtig, dass alle zitierten Rechtsnormen nachgelesen werden. Außerdem müssen die Lernhilfen sorgfältig bearbeitet werden. Das Nachlesen der Antworten ohne vorherige eigenständige Lösung der Fragen und Übungsfälle fördert den Lernerfolg nur wenig. Es wird empfohlen, die Lösungen sowohl für die Fragen als auch für die Übungsfälle schriftlich zu skizzieren. Schriftliches Ausformulieren hilft, das Fachvokabular zu erlernen und mit der Fachsprache umzugehen. Außerdem ist der Einpräg-Effekt ungleich größer als bei der bloßen gedanklichen Lösung. Besonders wichtig zum Verständnis sind die Teile des Skripts, die in grauen Kästchen zusammengefasst sind. Sie werden mit der Überschrift „Bitte prägen Sie sich ein“ eingeleitet. Dies bedeutet aber nicht, dass der gesamte übrige Stoff unwichtig ist.

Die Autoren des Unterrichtskripts haben sich um größtmögliche Richtigkeit in rechtlicher Hinsicht und um Aktualität bemüht. Aufgrund ständiger Gesetzesänderungen und neuerer Entwicklungen in der Rechtsprechung gerade im Arbeitsrecht bleibt es nicht aus, dass ehemals richtige Darstellungen nicht mehr gelten und überholt sind. Das Skript wird deshalb in regelmäßigen Abständen aktualisiert. Naturgemäß hinkt die Aktualisierung von Unterrichtsmaterialien den tatsächlichen Ereignissen aber hinterher. Es mag deshalb im Einzelfall vorkommen, dass Sie auf überholte Darstellungen treffen, die wir bei der nächsten anstehenden Aktualisierung berücksichtigen.

1. Einführung

In diesem Abschnitt erhalten Sie einen Überblick über die Grundlagen des Arbeitsschutzrechts und die wichtigsten Rechtsquellen. Dies wird vor allem dann wichtig, wenn Sie eine einzelne Regelung auslegen und daher wissen müssen, welche Zielsetzung hinter dem System des Arbeitsschutzes und seinen Normen steht.

1.1. System des Arbeitsschutzes

Ziel des Arbeitsschutzes ist der Schutz der Arbeitnehmer vor Gefahren für Leben und Gesundheit bei der Arbeit und durch die Arbeit. In Deutschland wird dies in einem dualen System umgesetzt, welches auf der einen Seite aus dem staatlichen Recht mit seinen Gesetzen und Rechtsverordnungen und auf der anderen Seite aus dem von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung geschaffenen Recht beruht. Inhalt dieses Skripts ist das Arbeitsschutzrecht als Teil des Individualarbeitsrechts, d. h. es werden die Regelungen des Arbeitsschutzes behandelt, die im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten maßgeblich sind.

1.2. Rechtsquellen

Das wichtigste Gesetz im Arbeitsschutz ist das Arbeitsschutzgesetz (**ArbSchG**), welches als Rahmengesetz die grundsätzlichen Anforderungen regelt, denen ein Arbeitgeber zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebs nachkommen muss. Die Regelungen des ArbSchG sind von Arbeitgeber und Beschäftigten gleichermaßen zwingend zu beachten, d. h. der Arbeitgeber kann sich den entsprechenden Vorschriften nicht entziehen und der Beschäftigte kann nicht auf den ihm zgedachten Schutz verzichten.

Die Rahmenbestimmungen des ArbSchG werden durch Gesetze und Verordnungen konkretisiert, die Anforderungen für den technischen Arbeitsschutz in den Betrieben für bestimmte Sachbereiche enthalten.

Der Arbeitgeber muss daher prüfen, welche dieser Regelungen für seinen Betrieb anwendbar sind und die sich aus den entsprechenden Gesetzen und Verordnungen ergebenden Anforderungen beachten und umsetzen. Die wichtigsten Verordnungen und Spezialgesetze sind:

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)¹
- Baustellenverordnung (BaustellenV)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Verordnung über Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (BioStoffV)
- Verordnung über die Benutzung persönlicher Schutzausrüstung (PSA-BenutzungsV)
- Geräte- und Produktsicherheitsgesetz
- Chemikaliengesetz
- Gentechnikgesetz
- Atomgesetz
- Sprengstoffgesetz
- Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

¹ Die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (BildschirmarbeitsV) wurde mit Wirkung zum 03.12.2016 aufgehoben. Die Regelungen dieser Verordnung gingen in die seit 03.12.2016 geltende Arbeitsstättenverordnung ein und wurden zugleich novelliert (siehe Anhang der Arbeitsstättenverordnung zu „Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Absatz 1“, Abschnitt 6 „Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen“).

Ob eine oder mehrere Verordnungen oder Spezialgesetze auf den konkreten Betrieb bzw. Arbeitsplatz anwendbar sind, ergibt sich in der Regel aus § 1 der jeweiligen Verordnung bzw. des jeweiligen Gesetzes.

Beispiel: A arbeitet in einem Betrieb, der Arzneimittel herstellt. Er arbeitet im Labor u. a. mit Mikroorganismen und wertet die im Labor gewonnenen Daten in seinem Büro am Computer aus.

Bei der Herstellung von Arzneimitteln kommt A mit Mikroorganismen in Kontakt. Diese gelten gem. § 2 Abs. 1 BioStoffV als biologische Stoffe. Für Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen ist die BiostoffV anwendbar (§ 1 Abs. 1 BioStoffV). In Bezug auf die Laborarbeit müssen daher die Regelungen der BiostoffV eingehalten werden.

Ein weiteres wichtiges Arbeitsschutzgesetz ist das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (kurz: "Arbeitssicherheitsgesetz" - **ASiG**). Es beschäftigt sich mit der Organisation des Arbeitsschutzes und verpflichtet den Arbeitgeber, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen, die ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen. Die Ziele des ASiG ergeben sich aus dessen § 1, wonach erreicht werden soll, dass

- 1) die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den besonderen Betriebsverhältnissen entsprechend angewandt werden,
- 2) gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden können,
- 3) die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erreichen.

Das Gesetz enthält Vorschriften über die Aufgabenstellung der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, ihre erforderliche Qualifikation, zu ihrer Stellung im Betrieb und über ihre Zusammenarbeit sowie Überwachungsvorschriften. Wie das ArbSchG ist auch das ASiG ein Rahmengesetz, das durch weitere Vorschriften - insbesondere die Unfallverhütungsvorschriften - ausgefüllt wird.

1.3. Zweck und Anwendungsbereich des ArbSchG

Das ArbSchG gilt für alle Tätigkeitsbereiche, d. h. gleichermaßen für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst (sachlicher Anwendungsbereich) und umfasst alle "Beschäftigten" (persönlicher Anwendungsbereich).

Wer Beschäftigter in diesem Sinne ist, ist in § 2 Abs. 2 ArbSchG geregelt. Hiernach werden

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
- Beamtinnen und Beamte,
- Richterinnen und Richter,
- Soldatinnen und Soldaten,
- die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten

vom ArbSchG umfasst. Nicht geschützt werden Hausangestellten in privaten Haushalten.

Zu prüfen ist daher, ob die betroffene Person unter eine dieser Kategorien fällt. Während jemand problemlos z. B. als Beamter, Richter oder Soldat eingeordnet werden kann, kann die Frage, ob

jemand Arbeitnehmer ist, im Einzelfall schwierig sein. Dies hat dann Bedeutung, wenn ein Betrieb z. B. freie Mitarbeiter beschäftigt.

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen in persönlicher Abhängigkeit zur Arbeit verpflichtet ist.

Beispielsfall: A arbeitet seit zwei Jahren für die Firma E. Er schreibt kleine Artikel für die Firmenzeitung und wendet hierfür monatlich 10 - 15 Stunden auf. E hat mit A einen Vertrag abgeschlossen und erhält für seine Arbeit ein Gehalt, das nach der Anzahl der Wörter berechnet wird. A muss zwar bis Redaktionsschluss seine Artikel abgeben. Wann er diese schreibt, bestimmt er jedoch selbst. E gibt dem A zwar gelegentlich betriebliche Themen auf, über die er schreiben soll, ansonsten entscheidet A aber selbst über den Inhalt. Fällt A unter den Schutz des ArbSchG?

Lösung: A arbeitet zwar auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages für E. E ist jedoch weder fachlich noch inhaltlich an die Weisungen des E gebunden. Auch zeitlich ist E unabhängig. E ist daher kein Arbeitnehmer und fällt auch nicht unter die anderen Personengruppen des § 2 Abs. 2 ArbSchG. Das ArbSchG ist auf A nicht anwendbar.

Arbeitnehmerähnliche Person ist, wer wie ein Arbeitnehmer wirtschaftlich von einem Auftraggeber abhängig ist, jedoch wegen fehlender Eingliederung in eine betriebliche Organisation und bei im Wesentlichen freier Zeitbestimmung nicht persönlich abhängig wie ein Arbeitnehmer ist.

Abwandlung des Beispielsfalls: A ist zwar wie oben weisungsungebunden, arbeitet jedoch ausschließlich für E und hat sich vertraglich verpflichtet, keine Aufträge anderer Betriebe anzunehmen.

Lösung: A ist wirtschaftlich von E abhängig und daher eine arbeitnehmerähnliche Person, auf die die gem. § 2 Abs. 2 Nr. 3 ArbSchG dieses Gesetz anwendbar ist.

Zweck des ArbSchG ist es nach § 1 Abs. 1 S. 1 ArbSchG, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. D. h., die Arbeitsschutzmaßnahmen sollen dazu beitragen

- den bereits erreichten Arbeitsschutzstandard zu sichern,
- die Sicherheit der Beschäftigten zu erhöhen,
- den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu optimieren.

Unter „Maßnahmen des Arbeitsschutzes“ versteht man Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren einschließlich der Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§ 2 Abs. 1 ArbSchG).

Bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit geht es darum, die Arbeit an die psychischen und physischen Eigenschaften sowie die individuelle Belastbarkeit des Beschäftigten anzupassen.

Beispiel: Einführung von Erholungszeiten, Vermeidung von eintöniger Arbeit oder maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus.

Beispiel: In dem Unternehmen X werden in der Produktion die Arbeitsprozesse an verschiedenen Maschinen durchgeführt. Um Eintönigkeit zu vermeiden und den Arbeitsrhythmus abwechslungsreich zu gestalten, entwickelt der Unternehmer einen Rotationsplan, nach dem die Arbeiter täglich an anderen Maschinen eingesetzt werden und der maschinenbestimmte Arbeitsrhythmus durch regelmäßige, kurze Pausen unterbrochen wird.

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Das Arbeitsschutzrecht dient dem Schutz der Beschäftigten vor Gefahren für Leben und Gesundheit bei der Arbeit und durch die Arbeit.
- ✓ Das Arbeitsschutzgesetz ist ein Rahmengesetz, das durch Gesetze und Verordnungen konkretisiert wird.
- ✓ Das ASiG befasst sich mit der Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb.
- ✓ Seine Ziele sind die den besonderen Betriebsverhältnissen entsprechende Anwendung der dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften, die Verwirklichung der gesicherten arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sowie die möglichst hohe Wirkung der dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen.
- ✓ Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen in persönlicher Abhängigkeit zur Arbeit verpflichtet ist.
- ✓ Der Zweck des ArbSchG ist nach § 1 Abs. 1 S. 1 ArbSchG die Sicherung und Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Die Arbeitsschutzmaßnahmen sollen dazu beitragen, den bereits erreichten Arbeitsschutzstandard zu sichern, die Sicherheit der Beschäftigten zu erhöhen und den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu optimieren.
- ✓ Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren einschließlich der Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§ 2 Abs. 1 ArbSchG).

1.4. Lernhilfe

Der folgende Lernhilfeteil enthält Fragen zum Üben.

Nach dem Durcharbeiten des Kapitels sollten Sie folgende Fragen beantworten können. Die Lösungen finden Sie auf der nächsten Seite. Versuchen Sie in jedem Fall zuerst eine eigenständige Lösung. Sie steigern den Lernerfolg, wenn Sie die jeweilige Lösung schriftlich formulieren. Ihre Bemühungen werden mit einem erhöhten Einprägung-Effekt und einem besseren Umgang mit den Fachbegriffen belohnt.

- 1) Was ist Sinn und Zweck des Arbeitsschutzrechts?
- 2) Welche Rechtsnatur hat das Arbeitsschutzgesetz?
- 3) Nennen Sie 5 Arbeitsschutzgesetze oder -verordnungen!
- 4) Definieren Sie den persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich des ArbSchG!
- 5) Wer ist Beschäftigter im Sinne des ArbSchG?
- 6) Definieren Sie den Begriff Arbeitnehmer!
- 7) Definieren Sie den Begriff arbeitnehmerähnliche Person!
- 8) Was ist der Zweck des ArbSchG?
- 9) Was versteht man unter Maßnahmen des Arbeitsschutzes?

Lösungen

- 1) Das Arbeitsschutzrecht dient dem Schutz der Beschäftigten vor Gefahren für Leben und Gesundheit bei der Arbeit und durch die Arbeit.
- 2) Das Arbeitsschutzgesetz ist ein Rahmengesetz, das durch Gesetze und Verordnungen konkretisiert wird.
- 3) Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), Baustellenverordnung (BaustellenV), Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), Verordnung über Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (BioStoffV), Verordnung über die Benutzung persönlicher Schutzausrüstung (PSA-BenutzungsV), Geräte- und Produktsicherheitsgesetz, Chemikaliengesetz, Gentechnikgesetz, Atomgesetz, Sprengstoffgesetz, Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- 4) Das ArbSchG gilt sachlich für alle Tätigkeitsbereiche und persönlich für alle Beschäftigten.
- 5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten, die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.
- 6) Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen in persönlicher Abhängigkeit zur Arbeit verpflichtet ist.
- 7) Arbeitnehmerähnliche Person ist, wer wie ein Arbeitnehmer wirtschaftlich von einem Auftraggeber abhängig ist, jedoch wegen fehlender Eingliederung in eine betriebliche Organisation und bei im Wesentlichen freier Zeitbestimmung nicht persönlich abhängig wie ein Arbeitnehmer ist.
- 8) Der Zweck des ArbSchG ist nach § 1 Abs. 1 S. 1 ArbSchG die Sicherung und Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes.
- 9) Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren einschließlich der Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§ 2 Abs. 1 ArbSchG).

2. Pflichten des Arbeitgebers

Auf den folgenden Seiten lernen Sie die aus dem Arbeitsschutzgesetz resultierenden Pflichten des Arbeitgebers kennen und lernen, diese Pflichten umzusetzen und zu überwachen.

2.1. Grundpflichten und allgemeine Grundsätze

Zunächst sollen die den Arbeitgeber treffenden Grundpflichten vorgestellt werden.

2.1.1. Grundpflichten des Arbeitgebers

Die Grund- bzw. Hauptpflichten des Arbeitgebers ergeben sich aus § 3 ArbSchG. Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen (§ 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG).

Aus dieser Formulierung wird deutlich, dass grundsätzlich der Arbeitgeber für die Verwirklichung des Arbeitsschutzes im Betrieb verantwortlich ist.

Welche Maßnahmen konkret zu treffen sind, schreibt § 3 ArbSchG dem Arbeitgeber nicht vor. § 3 ArbSchG ist sozusagen eine "Generalklausel". D. h. wenn keine arbeitsschutzrechtliche Spezialregelung besteht, die für den konkreten Fall eine bestimmte Maßnahme vorsieht, muss der Arbeitgeber die der Sache nach gebotenen Maßnahmen treffen.

Über das eigentliche Ergreifen von Maßnahmen hinaus muss der Arbeitgeber die getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüfen und erforderlichenfalls den sich geänderten Gegebenheiten anpassen (§ 3 Abs. 1 S. 2 ArbSchG). Dabei hat der Arbeitgeber eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

Die Wirksamkeitsprüfung kann z. B. darin bestehen, dass der Arbeitgeber vor Inbetriebnahme einer Anlage kontrolliert, ob die hierfür notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen getroffen wurden. Veränderte Gegebenheiten können z. B. sein: Bessere Schutzmöglichkeiten aufgrund neuer Techniken oder eine Änderung in der Belastungsfähigkeit betroffener Beschäftigter, etwa durch gesundheitliche Beeinträchtigungen:

Beispiel: Der Beschäftigte A arbeitet mit Chemikalien und trägt hierbei einen Schutzanzug. Im Laufe der Zeit werden Schutzanzüge aus neuen Materialien entwickelt, die einen noch höheren Schutz bewirken und werden daher zur Standardausrüstung. Arbeitgeber C muss sich über die gängigen Standards auf dem Laufenden halten und entsprechend nachrüsten.

2.1.2. Grundsätze

§ 4 ArbSchG trifft eine Reihe von generellen Vorgaben für die Planung, Gestaltung und Organisation der vom Arbeitgeber zu treffenden Arbeitsschutzmaßnahmen. Im Einzelnen:

Der Arbeitgeber muss die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird (§ 4 Nr. 1 ArbSchG). D. h. nach den allgemeinen Grundsätzen besteht nicht nur eine Pflicht zur Bekämpfung zu erwartender Gefahren, sondern der Arbeitgeber muss auch präventiv tätig werden.

Der Begriff der Gefährdung ist abzugrenzen von dem Begriff der Gefahr. Für eine "Gefahr" muss der Schaden mit hinreichender Wahrscheinlichkeit eintreten. Die Gefährdung setzt keinen bestimmten Grad der Wahrscheinlichkeit voraus. Es genügt schon eine geringe Wahrscheinlichkeit statt - wie bei der Gefahr - eine hinreichende Wahrscheinlichkeit.

Neben der Präventionspflicht i.S.d. § 4 Nr. 1 ArbSchG bestehende Grundsätze des Arbeitsschutzes sind nach § 4 ArbSchG:

- Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen (§ 4 Nr. 2 ArbSchG)
- Der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen (§ 4 Nr. 3 ArbSchG)
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht nur punktuell zu gestalten, sondern müssen mit dem Ziel geplant werden, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einflüsse der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen (§ 4 Nr. 4 ArbSchG)
- Individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen (§ 4 Nr. 5 ArbSchG)

Beispiel: Im Betrieb des A werden bei der Produktion schädliche Stoffe freigesetzt. Die Beschäftigten können hierdurch entweder durch eine spezielle Lüftungsanlage oder durch das Tragen einer Schutzmaske geschützt werden. Die individuelle Schutzmaßnahme "Schutzmaske" ist nach § 4 Nr. 5 ArbSchG nachrangig zum Einbau bzw. Betrieb der speziellen Lüftungsanlage.

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen (§ 4 Nr. 6 ArbSchG)

Beispiel: Jugendliche, werdende und stillende Mütter, behinderte Beschäftigte.

- Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten geeignete Anweisungen erteilen (§ 4 Nr. 7 ArbSchG)
- Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist (§ 4 Nr. 8 ArbSchG)

Beispiel: Besondere Regelungen für werdende Mütter und stillende Mütter.

2.1.2.1. Organisationspflicht

Der Arbeitgeber ist zentral verantwortlich für die Verwirklichung des Arbeitsschutzes im Betrieb, dies entspricht seiner Grundpflicht aus § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG (s. o.). Hierzu zählt auch die Schaffung entsprechender Organisationsstrukturen (§ 3 Abs. 2 ArbSchG). Zur Planung und Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen hat er unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Zahl der Beschäftigten

- für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen
- sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte kann bzw. muss der Arbeitgeber im Sinne einer effizienten Organisation einzelne Pflichten delegieren (hierzu unten mehr).

2.1.2.2. Kostentragungspflicht

Wie oben dargestellt, muss der Arbeitgeber gewährleisten, dass die erforderlichen Arbeitsschutzmittel tatsächlich verfügbar sind. Doch muss er auch die hieraus resultierenden Kosten tragen? Das Gesetz stellt hierzu in § 3 Abs. 3 ArbSchG fest, dass der Arbeitgeber die Kosten für die Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht dem Beschäftigten übertragen darf. Vielmehr hat er die erforderlichen Mittel bereitzustellen (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG). Der Arbeitgeber ist daher

vertragsrechtlich gem. § 618 BGB verpflichtet, die in seinem Betrieb anfallenden Kosten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu tragen.

Von dieser Pflicht werden alle Maßnahmen und Vorkehrungen unabhängig davon erfasst, ob diese den Beschäftigten unmittelbar oder mittelbar zu Gute kommen.

Eine Ausnahme von der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers besteht dann, wenn eine gesetzlich abgesicherte Kostenübernahmevereinbarung getroffen wurde. Diese Vereinbarungen sind dann rechtlich anerkannt, wenn die tatsächliche Möglichkeit einer privaten Nutzung besteht und der Beschäftigte das Recht hat, freiwillig zu entscheiden, ob er das Angebot zur Kostenübernahmevereinbarung annehmen möchte (BAG 5 AZR 493/80).

Beispiel: A betreibt ein Bauunternehmen. Im Arbeitsvertrag mit seinem Beschäftigten B nimmt er den Passus auf: "Die Kosten für Schutzkleidung und Arbeitsschuhe übernimmt der Arbeitnehmer. Eine private Nutzung ist ausgeschlossen"

In diesem Fall können Arbeitskleidung- und Schuhe wegen des Ausschlusses der privaten Nutzung dem A nicht zu Gute kommen. Die Klausel ist unwirksam, der A ist verpflichtet, die Kosten für die Beschaffung zu tragen.

Abwandlung:

B baut sich gerade privat ein Haus und möchte Arbeitskleidung und Schuhe daher gern auch für die Arbeit auf seiner privaten Baustelle nutzen. Er trifft mit A daher folgende Vereinbarung: "Die Kosten für Arbeitskleidung und Arbeitsschuhe tragen die Parteien je zur Hälfte. B wird Eigentümer von Arbeitskleidung und Schuhen und darf dies auch privat verwenden."

Diese Klausel ist wirksam, da sie freiwillig getroffen wurde und dem B die Kosten, die er aufwenden muss, auch privat zu Gute kommen.

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Der Arbeitgeber ist zentral für die Verwirklichung des Arbeitsschutzes im Betrieb verantwortlich. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG.
- ✓ § 3 ArbSchG ist sozusagen eine "Generalklausel". D. h. wenn keine arbeitsschutzrechtliche Spezialregelung besteht, die für den konkreten Fall eine bestimmte Maßnahme vorsieht, muss der Arbeitgeber die der Sache nach gebotenen Maßnahmen treffen.
- ✓ Der Arbeitgeber hat eine Präventionspflicht, d. h. er muss die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Dies ergibt sich aus § 4 Nr. 1 ArbSchG.
- ✓ Neben der Präventionspflicht bestehende Grundsätze des Arbeitsschutzes sind nach § 4 ArbSchG: Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen. Der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen. Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind nicht nur punktuell zu gestalten, sondern müssen mit dem Ziel geplant werden, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einflüsse der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen. Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen. Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen. Die Beschäftigten müssen geeignete Anweisungen erhalten. Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

- ✓ Der Arbeitgeber hat gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG eine Organisationspflicht. D. h. zur Planung und Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen hat er unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Zahl der Beschäftigten für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.
- ✓ Der Arbeitgeber hat gem. § 618 BGB eine vertragliche Pflicht zur Kostentragung. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 3 ArbSchG nach dem der Arbeitgeber die Kosten für die Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht dem Beschäftigten übertragen darf sowie aus § 3 Abs. 2 Nr. 2 ArbSchG, nach dem er die erforderlichen Mittel bereitzustellen hat.

2.2. Einzelne Pflichten

Über die Grundpflichten hinaus treffen den Arbeitgeber weitere Einzelpflichten. Diese ergeben sich aus den §§ 5 - 14 ArbSchG.

2.2.1. Beurteilung von Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG)

Bevor der Arbeitgeber konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen ergreift, ist festzustellen, welche Maßnahmen überhaupt erforderlich sind. Dies lässt sich nur durch die Beurteilung des Gefährdungspotentials der Arbeitsbedingungen erkennen. Das ArbSchG sieht hierfür ein geordnetes Verfahren - die sog. Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG vor. Hiernach ist durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Der Arbeitgeber muss sich bei der Gefährdungsbeurteilung an der Art der Tätigkeit orientieren (§ 5 Abs. 1 ArbSchG). Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen reicht die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit aus (§ 5 Abs. 2 ArbSchG).

§ 5 Abs. 3 ArbSchG nennt einige Arbeitsbedingungen, aus denen sich eine Gefährdung ergeben kann und gibt dem Arbeitgeber damit Anhaltspunkte für die Gefährdungsanalyse:

- Die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie der Umgang damit,
- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeiten und deren Zusammenwirken
- die unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten sowie
- psychische Belastungen bei der Arbeit.

Es gibt keine verbindlichen Vorgaben für die Gefährdungsbeurteilung. Es gibt jedoch zahlreiche Standardbeurteilungen für typische Arbeitsbereiche, die an die Anforderungen der jeweils anzuwendenden Verordnung angepasst wurden. Oft werden auch entsprechende Formulare von den zuständigen Arbeitsschutzbehörden angeboten. Z. B. bietet das Gewerbeaufsichtsamt Baden-Württemberg auf seiner Website unter <http://www.gaa.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/18772/> ein Muster für die Gefährdungsbeurteilung zum Schutz werdender Mütter an.

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Unter Gefährdungsbeurteilung versteht man die Ermittlung der notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen durch Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung.

- ✓ Nach § 5 Abs. 2 ArbSchG kann sich eine Gefährdung ergeben aus der Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, physikalischen, chemischen und biologischen Einwirkungen, der Gestaltung, der Auswahl und dem Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie der Umgang damit, der Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeiten und deren Zusammenwirken sowie der unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten, psychischen Belastungen bei der Arbeit.

2.2.2. Dokumentationspflicht (§ 6 ArbSchG)

Um einen kontinuierlichen Arbeitsschutz zu gewährleisten, ist eine Dokumentation der Entscheidungsgrundlagen unabdingbar. Zudem müssen diese Unterlagen bei den Stellen vorgelegt werden, die den Arbeitsschutz überwachen (Einzelheiten s. Punkt 4.).

Daher trifft den Arbeitgeber gem. § 6 Abs. 1 ArbSchG eine Dokumentationspflicht. Konkret muss der Arbeitgeber über die je nach Art der Tätigkeiten und Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen. Aus diesen Unterlagen müssen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die vom Arbeitgeber festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie das Ergebnis der Überprüfung dieser Maßnahmen ersichtlich sein.

Eine gesonderte Dokumentationspflicht besteht gem. § 6 Abs. 2 ArbSchG in Bezug auf Arbeitsunfälle. Arbeitsunfälle, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so schwer verletzt wird, dass er stirbt oder für mehr als 3 Tage völlig oder teilweise arbeitsunfähig wird, hat der Arbeitgeber stets zu erfassen. Daher muss er auch eine Unfallanzeige an den Unfallversicherungsträger erstatten (§ 193 Abs. 1 S. 1 SGB VIII).

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers besteht darin, über die erforderlichen Unterlagen zu verfügen, aus denen sich das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die vom Arbeitgeber festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie das Ergebnis der Überprüfung dieser Maßnahmen ersichtlich sind.
- ✓ Die Dokumentationspflicht besteht grundsätzlich für Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten (sog. Kleinbetriebe). Bei besonderen Gefahrensituationen kann die zuständige Behörde eine Dokumentation auch bei Kleinbetrieben anordnen.

2.2.3. Übertragung von Aufgaben (§ 7 ArbSchG)

Wie Sie sehen, sind die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers vielfältig. Vor diesem Hintergrund erscheint es nicht praktikabel, dass der Arbeitgeber sämtliche Pflichten selbst wahrnimmt. Er kann daher - bzw. muss sogar - in seinem eigenen Interesse und im Interesse des Arbeitnehmerschutzes gem. § 13 Abs. 2 ArbSchG Pflichten übertragen.

Trotzdem bleibt es bei dem Grundsatz, dass der Arbeitgeber bzw. Unternehmer die Verantwortung für die Einhaltung aller Pflichten trägt, die sich aus den Arbeitsschutzvorschriften ergeben, d. h. er kann sich nicht durch Delegation von seinen Pflichten befreien.

Voraussetzung für eine wirksame Aufgabenübertragung ist zunächst, dass eine geeignete Person beauftragt wird (s. § 7 ArbSchG). Geeignete Personen sind zuverlässige und sachkundige Personen gem. § 13 Abs. 2 ArbSchG (z. B. Betriebsleiter, Teilbetriebsleiter, Prokurist, Chefarzt, Oberarzt in einer Klinik) und Schutzbeauftragte (d. h. Fachkräfte für Arbeitssicherheit).

Weiterhin muss die Übertragung durch eine zweiseitige, schriftliche Willenserklärung erfolgen (§ 13 Abs. 2 ArbSchG). D. h. der Arbeitgeber muss schriftlich seinen Willen bekunden, Aufgaben an die betroffene Person zu übertragen, der Beauftragte muss zustimmen, die Aufgaben zu übernehmen.

Formulierungsbeispiel aus www.arbeitsschutz.nrw.de:

(Ergänzung zum Arbeitsvertrag)

Hiermit übertragen wir gemäß § 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz

Frau/Herr^{*)}

für den Betriebsbereich

dem Arbeitgeber hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung obliegenden Pflichten wie im Folgenden beschrieben.

Aufgaben

Frau/Herr^{*)} hat im Rahmen ihrer/seiner^{*)} betrieblichen und finanziellen Kompetenzen in eigener Verantwortung insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass

die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz unter Beteiligung der betroffenen Beschäftigten durchgeführt und fortgeschrieben wird,

notwendige Arbeitsschutzmittel angeschafft bzw. zur Verfügung gestellt, regelmäßig auf Funktionsfähigkeit überprüft und entsprechend der Vorgaben von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eingesetzt und getragen werden,

festgestellte Sicherheitsmängel unverzüglich beseitigt werden bzw. entsprechende Informationen und Maßnahmen zu deren Beseitigung eingeleitet werden,

alle betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gemäß der Gefahrstoffverordnung unterwiesen und mit dem Umgang von Gefahrstoffen regelmäßig vertraut gemacht werden,

für den zuständigen Bereich Arbeitsanweisungen als Standard erstellt werden, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hierin unterwiesen werden und ihre Anwendung und Umsetzung kontrolliert werden,

eine wirksame Erste-Hilfe sichergestellt wird, Ersthelfer/innen bestellt sind und für eine ordnungsgemäße Aus- und Fortbildung der Ersthelfer/innen gesorgt wird,

Sicherheitsbeauftragte gemäß der BGV A 1 der Berufsgenossenschaft bestellt sind und für eine ordnungsgemäße Aus- und Fortbildung der Sicherheitsbeauftragten gesorgt wird;

(ggfs. weitere Aufgaben)

Aufgaben

Frau/Herr^{*)} ist befugt, zur Erfüllung ihrer/seiner^{*)} vorstehenden Aufgaben

verbindliche Weisungen gegenüber den unterstellten Mitarbeitern/innen zu erteilen,

^{*)} Nichtzutreffendes streichen

notwendige Anschaffungen (z. B. Schutzausrüstungen usw.) bis zu einem Kostenaufwand von insgesamt Euro..... pro Jahr zu tätigen.

Sofern Anschaffungen über die o.a. Summe hinaus notwendig sind, ist unverzüglich Frau/Herr^{*)}..... zu informieren, die/der dann die entsprechende Entscheidung zu treffen hat.
Zeitliche Freistellung

Wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung der vorstehenden Aufgaben erforderlich ist (z. B. Schulungen usw.), wird Frau/Herr^{*)}..... von ihren/seinen^{*)} bisherigen Aufgaben zeitweise befreit.

Fortbildung

Frau/Herr*) ist verpflichtet, sich über den aktuellen Inhalt der für ihren/seinen*) Aufgabenbereich einschlägigen Rechtsvorschriften zu informieren (Arbeitsschutzgesetz, Gefahrstoffverordnung, Unfallverhütungsvorschriften usw.).

Sie/Er*) wird dabei insbesondere von der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt und dem-Beauftragten unterstützt.

Das Unternehmen stellt sicher, dass sich Frau/Herr*)durch den Besuch von Lehrgängen (z. B. Berufsgenossenschaft usw.) und Messen (Arbeitsschutzmesse usw.) das notwendige Wissen aneignen kann.

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift des/r Verpflichteten

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Der Arbeitgeber kann nach § 13 Abs. 2 ArbSchG seine arbeitsschutzrechtlichen Pflichten übertragen. Er bleibt jedoch für deren Einhaltung zentral verantwortlich.
- ✓ Voraussetzungen für eine wirksame Übertragung von Aufgaben sind: (1.) Übertragung auf eine geeignete Person und (2.) Übertragung durch zweiseitige, schriftliche Willenserklärung.
- ✓ Geeignete Personen sind sachkundige Personen gem. § 13 Abs. 2 ArbSchG (z. B. Betriebsleiter, Teilbetriebsleiter, Prokurist, Chefarzt, Oberarzt in einer Klinik) und Schutzbeauftragte (d. h. Fachkräfte für Arbeitssicherheit).

2.2.4. Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber (§ 8 ArbSchG)

Grundsätzlich ist jeder Arbeitgeber nur für seine Beschäftigten verantwortlich. Eine Ausnahme hiervon gilt, wenn Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig sind. Nach § 8 ArbSchG sind in diesem Fall die Arbeitgeber verpflichtet

- bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten
- sich erforderlichenfalls gegenseitig über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten
- ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten
- Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren miteinander abzustimmen.

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Wenn Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig sind, haben die Arbeitgeber nach § 8 ArbSchG die folgenden Pflichten: Zusammenarbeit bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen, gegenseitige Unterrichtung über die Gesundheits- und Sicherheitsgefahren für die Beschäftigten, Unterrichtung der Beschäftigten über die Gesundheits- und Sicherheitsgefahren, Abstimmung der Maßnahmen zur Gesundheits- und Sicherheitsgefahren.

2.2.5. Besondere Gefahren (§ 9 ArbSchG)

Birgt ein Arbeitsplatz besondere Gefahren, hat der Arbeitgeber gem. § 9 ArbSchG auch zusätzliche, besondere Pflichten. Eine besondere Gefahr - oder auch unmittelbar erhebliche Gefahr - ist eine Sachlage, bei der der Eintritt eines Schadens sehr wahrscheinlich ist oder sein Eintritt nicht mehr abgewendet werden kann und der Schaden nach Art oder Umfang besonders schwer ist. Ob eine solche Gefahr gegeben ist, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung (s. o.).

Allgemein sind die Arbeitsbereiche als gefährlich einzustufen, bei denen der Arbeitnehmer besonders gefährliche Tätigkeiten verrichtet, z. B. Arbeiten an Hochspannungsleitungen, Umgang mit radioaktiven Stoffen, Arbeiten an besonders hohen Stellen mit Absturzgefahr.

Der Arbeitgeber muss zusätzliche Maßnahmen bzw. Vorkehrungen treffen, durch die Folgendes gewährleistet werden soll:

- es dürfen nur Beschäftigte Zugang zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen haben, die zuvor geeignete Anweisungen erhalten haben (§ 9 Abs. 1 ArbSchG),
- alle Beschäftigten, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, müssen möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichtet sein (§ 9 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG),
- die Beschäftigten müssen bei Vorliegen einer unmittelbaren, erheblichen Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung selbst treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist (§ 9 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG),
- den Beschäftigten muss es möglich sein, sich bei unmittelbarer erheblicher Gefahr durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit zu bringen (§ 9 Abs. 3 S. 1 ArbSchG).

2.2.5.1. Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen (§ 10 ArbSchG)

Außerdem muss der Arbeitgeber in besonderem Maße bei besonderen Gefahren am Arbeitsplatz für Maßnahmen der Ersten Hilfe und Notfallmaßnahmen Sorge tragen, § 10 ArbSchG.

2.2.5.2. Arbeitsmedizinische Vorsorge (§ 11 ArbSchG)

Wenn Tätigkeiten mit besonderen Gefahren ausgeübt werden, hat die arbeitsmedizinische Vorsorge besondere Bedeutung, s. dazu § 11 ArbSchG. Diese besteht in arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, die der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen dienen. Zudem wird festgestellt, ob bei der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte Gesundheitsgefährdung besteht. Zu beachten ist hierbei die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), die bei bestimmten Tätigkeiten Pflichtuntersuchungen und das Anbieten von Untersuchungen vorschreibt.

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Eine besondere Gefahr - oder auch unmittelbar erhebliche Gefahr - ist eine Sachlage, bei der der Eintritt eines Schadens sehr wahrscheinlich ist oder sein Eintritt nicht mehr abgewendet werden kann und der Schaden nach Art oder Umfang besonders schwer ist.
- ✓ Liegt eine besondere Gefahr vor, muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass nur Beschäftigte Zugang zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen haben, die zuvor geeignete Anweisungen erhalten haben, alle Beschäftigten, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sind oder sein können möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichtet sind, die Beschäftigten bei Vorliegen einer unmittelbaren, erheblichen Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung selbst treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist, die Beschäftigten sich bei unmittelbarer erheblicher Gefahr durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen können.

2.2.6. Unterweisung (§ 12 ArbSchG)

Um die Maßnahmen des Arbeitsschutzes umsetzen zu können, muss sich der Beschäftigte an die Maßnahmen halten. Hierfür ist es erforderlich, dass er über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unterrichtet wird. Hierfür hat der Arbeitgeber nach § 12 Abs. 1 S. 1 ArbSchG durch eine angemessene und regelmäßige Unterweisung der Beschäftigten Sorge zu tragen.

Die Unterweisung besteht in Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind (§ 12 Abs. 1 S. 2 ArbSchG). Ihr Ziel soll es sein, Mitarbeiter auf einen Wissensstand zu bringen, der ihnen das Erkennen von Gesundheitsgefahren ermöglicht, sie zum sicheren Arbeiten befähigt und sie in die Lage versetzt, in einem Notfall richtig zu reagieren.

Der Beschäftigte ist zu unterweisen über die gerade an seinem Arbeitsplatz bestehenden Gefahren, die Arbeitsschutzmaßnahmen, die zu seinem Schutz getroffen wurden sowie die Arbeitsschutzmaßnahmen, die er selbst zu treffen hat. Eine Unterweisung wird i. d. R. mündlich durchgeführt und muss praxisbezogen und verständlich sein.

Eine Unterweisung kann z. B. erfolgen durch: Ausgaben von Handlungsanweisungen, Einüben von Notfallmaßnahmen, Einweisen in den richtigen Umgang mit Schutzausrüstung.

Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen (§ 12 Abs. 1 S. 3 ArbSchG).

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Eine Unterweisung besteht in Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Ihr Ziel soll es sein, Mitarbeiter auf einen Wissensstand zu bringen, der ihnen das Erkennen von Gesundheitsgefahren ermöglicht, sie zum sicheren Arbeiten befähigt und sie in die Lage versetzt, in einem Notfall richtig zu reagieren.
- ✓ Inhalt der Unterweisung sind die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren, die Arbeitsschutzmaßnahmen, die zum Schutz des Beschäftigten getroffen wurden sowie die Arbeitsschutzmaßnahmen, die er selbst zu treffen hat.

2.2.7. Verantwortliche Personen (§ 13 ArbSchG)

Neben dem Arbeitgeber sind gem. § 13 Abs. 1 ArbSchG die ihm gleichgestellten Personen für die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten verantwortlich. Gleichgestellte sind hiernach

- gesetzliche Vertreter
- vertretungsberechtigte Organe (z. B. Vorstand)
- vertretungsberechtigte Gesellschafter (z. B. Geschäftsführer einer GmbH)
- Unternehmens- oder Betriebsleiter

Dies bedeutet, dass die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Strafverfolgungsbehörden und der Arbeitnehmer bei Verletzung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten außer auf den Arbeitgeber auch auf die gleichgestellten Personen zurückgreifen können.

Wichtig ist: Die Obergrenze und Organisationsverantwortung des Arbeitgebers und der ihm gleichgestellten Personen bleibt immer bestehen und kann nicht übertragen werden.

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Dem Arbeitgeber gleichgestellte Personen sind nach § 13 Abs. 1 ArbSchG neben dem Arbeitgeber für die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten verantwortlich. Gleichgestellte sind gesetzliche Vertreter, vertretungsberechtigte Organe, vertretungsberechtigte Gesellschafter, Unternehmens- oder Betriebsleiter.
- ✓ Die Obergrenze und Organisationsverantwortung des Arbeitgebers und der ihm gleichgestellten Personen bleibt immer bestehen und kann nicht übertragen werden.

2.3. Lernhilfen

- 1) Wer ist für die Einhaltung des Arbeitsschutzes im Betrieb verantwortlich und woraus ergibt sich das?
- 2) Was ist Inhalt der Präventionspflicht des Arbeitgebers? Woraus ergibt sich dies?
- 3) Nennen Sie die neben der Präventionspflicht bestehenden Grundsätze des Arbeitsschutzes
- 4) Was ist Inhalt der Organisationspflicht des Arbeitgebers?
- 5) Wer trägt die Kosten für die Maßnahmen des Arbeitsschutzes?
- 6) Gibt es Ausnahmen von der Kostentragungspflicht und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?
- 7) Was ist unter Gefährdungsbeurteilung zu verstehen?
- 8) Woraus kann sich nach dem ArbSchG eine Gefährdung der Beschäftigten ergeben?
- 9) Was ist Inhalt der Dokumentationspflicht des Arbeitgebers?
- 10) Für welche Betriebe besteht eine Dokumentationspflicht?
- 11) Kann der Arbeitgeber seine arbeitsschutzrechtlichen Pflichten übertragen?
- 12) Nennen Sie die Voraussetzungen für eine wirksame Übertragung?
- 13) Welche Personen sind für die Übertragung von Aufgaben des Arbeitsschutzes geeignet?
- 14) Wann liegt eine besondere Gefahr i. S. v. § 9 ArbSchG vor?
- 15) Welche Pflichten bestehen für den Arbeitgeber bei Vorliegen einer solchen besonderen Gefahr?
- 16) Was beinhaltet eine ordnungsgemäße Unterweisung nach § 12 Abs. 1 S. 1 ArbSchG?
- 17) Was versteht man unter dem Arbeitgeber gleichgestellte Personen?
- 18) Warum kann man § 3 ArbSchG auch eine "Generalklausel" nennen?

Lösungen

- 1) Der Arbeitgeber ist zentral für die Verwirklichung des Arbeitsschutzes im Betrieb verantwortlich. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG.
- 2) Der Arbeitgeber muss die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Dies ergibt sich aus § 4 Nr. 1 ArbSchG.
- 3) Neben der Präventionspflicht bestehende Grundsätze des Arbeitsschutzes sind nach § 4 ArbSchG: Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen. Der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige, gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen. Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind nicht nur punktuell zu gestalten, sondern müssen mit dem Ziel geplant werden, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einflüsse der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen. Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen. Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen. Die Beschäftigten müssen geeignete Anweisungen erhalten. Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.
- 4) Der Arbeitgeber hat gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG eine Organisationspflicht. D. h. zur Planung und Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen hat er unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Zahl der Beschäftigten für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.
- 5) Der Arbeitgeber hat gem. § 618 BGB eine vertragliche Pflicht zur Kostentragung. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 3 ArbSchG, nach dem der Arbeitgeber die Kosten für die Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht dem Beschäftigten übertragen darf sowie aus § 3 Abs. 2 Nr. 2 ArbSchG, nach dem er die erforderlichen Mittel bereitzustellen hat.
- 6) Eine Ausnahme von der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers besteht dann, wenn eine gesetzlich abgesicherte Kostenübernahmevereinbarung getroffen wurde. Diese Vereinbarungen sind dann rechtlich anerkannt, wenn die tatsächliche Möglichkeit einer privaten Nutzung besteht und jeder einzelne Beschäftigte das Recht hat, freiwillig zu entscheiden, ob er das Angebot zur Kostenübernahmevereinbarung annehmen möchte.
- 7) Unter Gefährdungsbeurteilung versteht man die Ermittlung der notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen durch Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung.
- 8) Nach § 5 Abs. 2 ArbSchG kann sich eine Gefährdung ergeben aus der Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, physikalischen, chemischen und biologischen Einwirkungen, der Gestaltung, der Auswahl und dem Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie der Umgang damit, der Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeiten und deren Zusammenwirken sowie der unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten, psychischen Belastungen bei der Arbeit.
- 9) Die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers besteht darin, über die erforderlichen Unterlagen zu verfügen, aus denen sich das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die

vom Arbeitgeber festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie das Ergebnis der Überprüfung dieser Maßnahmen ersichtlich sind.

- 10) Die Dokumentationspflicht besteht grundsätzlich für Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten (sog. Kleinbetriebe). Bei besonderen Gefahrensituationen kann die zuständige Behörde eine Dokumentation auch bei Kleinbetrieben anordnen.
- 11) Der Arbeitgeber kann nach § 13 Abs. 2 ArbSchG seine arbeitsschutzrechtlichen Pflichten übertragen. Er bleibt jedoch für deren Einhaltung zentral verantwortlich.
- 12) Voraussetzung für eine wirksame Übertragung von Aufgaben: Übertragung auf eine geeignete Person, Übertragung durch zweiseitige, schriftliche Willenserklärung.
- 13) Geeignete Personen sind sachkundige Personen gem. § 13 Abs. 2 ArbSchG (z. B. Betriebsleiter, Teilbetriebsleiter, Prokurist, Chefarzt, Oberarzt in einer Klinik) und Schutzbeauftragte (d. h. Fachkräfte für Arbeitssicherheit).
- 14) Eine besondere Gefahr - oder auch unmittelbar erhebliche Gefahr - ist eine Sachlage, bei der der Eintritt eines Schadens sehr wahrscheinlich ist oder sein Eintritt nicht mehr abgewendet werden kann und der Schaden nach Art oder Umfang besonders schwer ist.
- 15) Liegt eine besondere Gefahr vor, muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass nur Beschäftigte Zugang zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen haben, die zuvor geeignete Anweisungen erhalten haben, alle Beschäftigten, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sind oder sein können möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichtet sind, die Beschäftigten bei Vorliegen einer unmittelbaren, erheblichen Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung selbst treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist, die Beschäftigten sich bei unmittelbarer erheblicher Gefahr durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen können.
- 16) Eine Unterweisung besteht in Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Ihr Ziel soll es sein, Mitarbeiter auf einen Wissensstand zu bringen, der ihnen das Erkennen von Gesundheitsgefahren ermöglicht, sie zum sicheren Arbeiten befähigt und sie in die Lage versetzt, in einem Notfall richtig zu reagieren.
- 17) Dem Arbeitgeber gleichgestellte Personen sind nach § 13 Abs. 1 ArbSchG neben dem Arbeitgeber für die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten verantwortlich. Gleichgestellte sind gesetzliche Vertreter, vertretungsberechtigte Organe, vertretungsberechtigte Gesellschafter, Unternehmens- oder Betriebsleiter.
- 18) Welche Maßnahmen konkret zu treffen sind, schreibt § 3 ArbSchG dem Arbeitgeber nicht vor. § 3 ArbSchG ist sozusagen eine "Generalklausel". D. h. wenn keine arbeitsschutzrechtliche Spezialregelung besteht, die für den konkreten Fall eine bestimmte Maßnahme vorsieht, muss der Arbeitgeber die der Sache nach gebotenen Maßnahmen treffen.

2.4. Übungsfall

Die zuständige Arbeitsschutzbehörde führt eine Begehung im Betrieb des C durch, in dem 20 Beschäftigte arbeiten. Hierbei stellt sie fest, dass zwar offensichtlich Arbeitsschutzmaßnahmen getroffen wurden. Es sind jedoch keinerlei Unterlagen über die getroffenen Maßnahmen vorhanden. Auf Anfrage teilt der C mit, die Behörde solle sich an seinen Betriebsleiter D wenden. Was den Arbeitsschutz angeht, habe er sämtliche Pflichten auf seinen Betriebsleiter D übertragen und daher nichts mehr damit zu tun.

Hat C eine arbeitsschutzrechtliche Pflicht verletzt? Falls ja, kann die Behörde den C dafür zur Verantwortung ziehen? Was hätte der C tun müssen, um seine Pflicht ordnungsgemäß zu erfüllen?