



Arbeitsschutz- und arbeits-sicherheitsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen

Die Geschwindigkeit des technischen Fortschritts und die gleichzeitige Entwicklung der arbeitswissenschaftlichen und sicherheitstechnischen Erkenntnisse bedürfen einer angemessenen Berücksichtigung und Entwicklung in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse.

4.1 Ziele und Aufgaben des Arbeitsschutzrechts und des Arbeitssicherheitsrechts

Das öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzrecht dient dazu, Arbeitnehmende gegen Gefahren für Leben und Gesundheit bei der Arbeit und durch die Arbeit zu schützen. Ein einheitliches Arbeitsschutzrecht existiert nicht. Auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes tritt der Staat in zweierlei Formen auf: Er handelt unmittelbar durch Gesetze und Verordnungen – **staatlicher Arbeitsschutz** – und er erklärt die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften und überträgt ihnen auf dem Gebiet der Unfallverhütung hoheitliche Aufgaben – **berufsgenossenschaftlicher Arbeitsschutz**.

Hinweis: Berufsgenossenschaften und Unfallkassen

Beachten Sie, dass sich neben den Berufsgenossenschaften (BG) auch die Unfallkassen um den Arbeitsschutz kümmern, die die Versicherungsträger für den öffentlichen Dienst sind. Berufsgenossenschaften (mit Ausnahme der Landwirtschaftlichen BG) und Unfallkassen sind im Spitzenverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) zusammengeschlossen.

4.1.1 Bestimmungen des Sozialgesetzbuchs (SGB VII) und des Arbeitsschutzgesetzes

Die Neuregelung der Unfallversicherung im SGB VII lässt deutlich das duale System des Arbeitsschutzes erkennen, in dem keine klare Trennung zwischen staatlichen Aufgaben im Arbeitsschutz und den Aufgaben der Unfallversicherungsträger besteht (zu den Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung nach SGB VII sowie deren Vorschriften vgl. Kapitel 3.7).

Europäischer Arbeitsschutz

In den jeweiligen Mitgliedstaaten der EU existieren unterschiedliche Arbeitsschutzstandards. Zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und Vermeidung von Konkurrenzsituationen zwischen den Mitgliedstaaten infolge von Ausnutzung wirtschaftlicher Standortvorteile auf Kosten des Arbeitsschutzes ist von der EU die sog. **Rahmenrichtlinie für Arbeitsschutz** verabschiedet worden (89/391/EWG vom 12.06.1989). Die Rahmenrichtlinie definiert Mindestanforderungen und deckt die wesentlichen Risiken im Bereich der Arbeitsumwelt für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz sowie für die Arbeitshygiene ab. In nachfolgenden Einzelrichtlinien wurde die Arbeitsschutzrahmenrichtlinie zu vielen Bereichen der Arbeitswelt erweitert, z. B.:

- Arbeitsstätten (Beleuchtung, Belüftung, Raumtemperaturen, Notausgänge u. a.)
- Benutzung von Arbeitsmitteln
- Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen
- manuelle Betätigung von Lasten
- Arbeit an Bildschirmgeräten
- Gefährdung bei Arbeit mit krebserregenden Stoffen
- Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe
- Tätigkeiten auf Baustellen

Arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen

- Richtlinien für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz
- Gesundheitsschutz von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen

Arbeitsschutzgesetz

In Deutschland wurden die europäischen Arbeitsschutzrichtlinien im Wesentlichen durch das „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ (kurz: Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG) und weitere Gesetze und Verordnungen umgesetzt. Nach § 1 Abs. 1 ArbSchG dient das Gesetz dazu, die Arbeitssicherheit der Beschäftigten durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern, nicht aber dem allgemeinen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

In §§ 3, 4 ArbSchG wird die Verpflichtung der Arbeitgebenden zum Arbeitsschutz weit gefasst: Nicht die Art des Betriebs entscheidet über den Schutz und das Schutzniveau, sondern der Stand der Sicherheitstechnik, der Arbeitsmedizin und der Ergonomie.

4.1.2 Bedeutung weiterer Gesetze für den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit

Neben dem SGB VII und dem ArbSchG enthalten eine Reihe weiterer Gesetze und Verordnungen Vorschriften zum Arbeitsschutz, z. B.:

- Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (kurz: Arbeitssicherheitsgesetz, ASiG), vgl. Kapitel 4.4
- Gesetz zum Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen und ähnliche Vorgänge (kurz: Bundes-Immissionsschutzgesetz, BImSchG)
- Verordnung über Arbeitsstätten (kurz: ArbStättV)
- Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (kurz: Mutterschutzgesetz, MuSchG)
- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (kurz: SGB IX)
- Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (kurz: Gefahrstoffverordnung, GefStoffV)

- Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (kurz: Jugendarbeitsschutzgesetz, JArbSchG)
- Gesetz über die Bereitstellung von Produkten auf dem Markt (kurz: Produktsicherheitsgesetz, ProdSG; vgl. Kapitel 4.6)
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

Arbeitszeitgestaltung, insbesondere Arbeitszeitgesetz

Durch die Arbeitszeitschutzbestimmungen sollen Arbeitnehmende vor übermäßiger Belastung geschützt werden. Die **Arbeitszeitschutzbestimmungen** stellen lediglich Höchstgrenzen auf. Die tatsächlich zu erbringende Arbeitszeit ergibt sich meistens aus dem Arbeitsvertrag oder aus einem Tarifvertrag.

Gemäß § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit (Montag bis Samstag) acht Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, darf aber innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen die durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich nicht überschreiten.

Gemäß § 4 ArbZG dürfen Arbeitnehmende nicht mehr als sechs Stunden hintereinander ohne Ruhepausen beschäftigt werden. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis neun Stunden ist die Arbeit durch Ruhepausen von mindestens 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden von mindestens 45 Minuten zu unterbrechen. Ruhepausen müssen im Voraus festgelegt werden und mindestens 15 Minuten betragen. Ist die Arbeitsunterbrechung kürzer als 15 Minuten, so zählt sie nicht als Ruhepause.

Von den Ruhepausen zu unterscheiden ist die **Ruhezeit** gem. § 5 ArbZG. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden eingehalten werden. Für Nacht- und Schichtarbeit und für manche Berufsgruppen gelten Besonderheiten (s. z. B. § 6 Abs. 1 ArbZG).

An **Sonn- und gesetzlichen Feiertagen** dürfen Arbeitnehmende grundsätzlich nicht beschäftigt werden (§ 9 ArbZG), davon ist aber gem. § 10 ArbZG eine Reihe von Tätigkeiten

Arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen

ausgenommen. Mindestens 15 Sonntage müssen beschäftigungsfrei bleiben. Für die Tätigkeit an einem Sonn- oder Feiertag haben Arbeitgebende gem. § 11 Abs. 3 ArbZG einen Ersatzruhetag zu gewähren.

Für **Jugendliche**, d.h. Personen, die 15, aber noch nicht 18 Jahre alt sind, gelten nach dem JArbSchG weitergehende Einschränkungen. Danach dürfen Jugendliche täglich nur acht und wöchentlich höchstens 40 Stunden beschäftigt werden (§ 8 JArbSchG). Ruhepausen betragen mindestens 30 Minuten nach einer Arbeitszeit von viereinhalb bis sechs Stunden und 60 Minuten nach mehr als sechs Arbeitsstunden (§ 11 JArbSchG). An Samstagen und Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (§§ 16, 17 JArbSchG). Nachtarbeit ist verboten (§ 14 JArbSchG). Ausnahmen gelten lediglich für die in §§ 16 Abs. 2, 17 Abs. 2 JArbSchG genannten Tätigkeiten.

Für die **Teilnahme am Berufsschulunterricht** sind Jugendliche freizustellen. Gemäß § 9 JArbSchG dürfen Arbeitgebende Jugendliche nicht vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht beschäftigen. An Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten darf er Jugendliche einmal in der Woche nicht beschäftigen. In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen ist eine Beschäftigung nicht erlaubt. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen sind lediglich bis zu zwei Stunden wöchentlich zulässig. Berufsschultage sind mit acht Stunden, Berufsschulwochen mit Blockunterricht mit 40 Stunden auf die Arbeitszeit anzurechnen.

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, Nachtarbeit und an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§§ 4–6 MuSchG).

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung

Die sog. **Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)**, die der Umsetzung mehrerer EU-Richtlinien dient, verfolgt das Ziel, die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit von Beschäftigten **bei der Verwendung von**

Arbeitsmitteln zu gewährleisten (§ 1 BetrSichV). Unter Arbeitsmitteln werden dabei nicht nur Werkzeuge, Geräte, Maschinen oder Anlagen, die für die Arbeit verwendet werden, verstanden, sondern auch überwachungsbedürftige Anlagen (§ 2 Abs. 1 BetrSichV). Die BetrSichV sieht vor Ingebrauchnahme von Arbeitsmitteln eine umfassende Beurteilung der aus ihrem Gebrauch resultierenden Gefährdungen und eventuell erforderlicher Schutzmaßnahmen vor.

Die bei der Verwendung von Arbeitsmitteln anzuwendenden Schutzmaßnahmen sind sehr detailliert beschrieben (s. z.B. § 9 BetrSichV). Außerdem gibt es Hinweise zur Instandhaltung von Arbeitsmitteln und deren Prüfung, zu Unfällen und zur Qualifikation sowie zur Unterweisung der Arbeitnehmenden im Umgang mit Arbeitsmitteln.

4.1.3 Überwachung des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden sorgen für die Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes durch **Überwachung** (Betriebsbesichtigung, Beratung der Arbeitgebenden, Einholung von Auskünften, Vornahme technischer Prüfungen, Entnahme von Stoffproben) sowie ggf. durch **Erlass von Anordnungen** zur Einhaltung der Arbeitsvorschriften (Festsetzung von Bußgeld, Strafverfahren). Betriebliche Gefahren und der Unfallschutz werden weiterhin durch den **Unfallversicherungsträger** beaufsichtigt, der durch Aufsichtspersonen die Unfallverhütung zu überwachen hat. Überschneidungen beider Aufsichtsinstanzen sind möglich, sollen indes über das Zusammenwirken der Träger der Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften) und der Gewerbeaufsichtsbehörden (Ämter für Arbeitsschutz) möglichst vermieden werden. Die Mitarbeitervertretung (Betriebsrat, Personalrat) ist ebenfalls zur Überwachung der Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften verpflichtet (§ 89 BetrVG) und hat die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen zu unterstützen.

In Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten haben Arbeitgebende unter Mitwirkung der Betriebsvertretung grundsätzlich mindestens eine **Sicherheitsbeauf-**



Arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen

tragte oder einen Sicherheitsbeauftragten zu bestellen (§ 22 SGB VII). Die Überwachung der **Einhaltung spezieller Schutzrechte** erfolgt durch Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte und -ärztinnen, Datenschutzbeauftragte, Strahlenschutzbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

4.2 Verantwortung für den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit

Die Verantwortung für den Arbeitsschutz obliegt allen Beteiligten nach Maßgabe des ihnen jeweils zugeordneten Einflussbereichs.

4.2.1 Verantwortung der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter für den Arbeitsschutz

Verantwortung des Arbeitgebers

Pflichten der Arbeitgebenden gem. §§ 3–14 ArbSchG



Grundpflichten gem. § 3:

- Die bzw. der Arbeitgebende hat alle Maßnahmen zu treffen, die für den Arbeitsschutz erforderlich sind.
- Kontrolle der Wirksamkeit
- Verbesserungspflicht
- Vorkehrungs- und Bereitstellungspflicht
- Pflicht zur Kostenübernahme

Besondere Pflichten:

- Beurteilung, Analyse und Dokumentation (§§ 5, 6)
- sorgfältige Aufgabenübertragung (§ 7)
- Zusammenarbeit mit anderen Arbeitgebenden (§ 8)
- Vorkehrungen bei besonderen Gefahren (§ 9)
- Erste Hilfe und arbeitsmedizinische Vorsorge (§§ 10, 11)
- Unterweisung der Beschäftigten (§ 12)
- Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (§ 14)

Allgemeine Grundsätze gem. § 4:

- Pflicht zur Gefährdungsvermeidung
- Pflicht zur Bekämpfung von Gefahren
- Überprüfung des Technikstands
- Planungspflichten
- Schutz besonders schutzbedürftiger Personengruppen

- Pflicht zur Anweisung
- Verbot von Diskriminierung

Verantwortung des Arbeitnehmers

Pflichten der Arbeitnehmenden gem. §§ 15–16 ArbSchG



- Pflicht zur Eigensorge (§ 15 Abs. 1)
- Pflicht zur Fremdsorge gegenüber Kolleginnen und Kollegen, dem bzw. der Arbeitgebenden und Dritten (§ 15 Abs. 1)
- Pflicht zur ordnungsgemäßen Verwendung der Arbeitsmittel (§ 15 Abs. 2)
- Pflicht zur Gefahr- und Defektmeldung (§ 16 Abs. 1)
- Mitteilungspflichten (§ 16 Abs. 2)

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 sowie § 91 BetrVG, soweit Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung erfolgen. Soweit die Maßnahmen der Arbeitgebenden gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, hat der jeweilige Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung zu verlangen.

4.2.2 Rechtsfolgen bei Verstößen und Ordnungswidrigkeiten

Verstöße gegen die Arbeitsschutzbestimmungen können sowohl gegenüber Arbeitgebenden als auch gegenüber Arbeitnehmenden als Ordnungswidrigkeiten mit **Geldbußen** bis 30.000 € verfolgt werden (vgl. § 25 ArbSchG). Bei beharrlicher Zuwiderhandlung oder vorsätzlicher Handlung, durch die Leben oder Gesundheit von Beschäftigten gefährdet werden, droht sogar eine **Freiheitsstrafe** bis zu einem Jahr oder eine Geldstrafe (vgl. § 26 ArbSchG).

Verstoßen Arbeitnehmende gegen den technischen Arbeitsschutz, kann ihnen nach vorheriger Abmahnung u. U. gekündigt werden. Bei Schädigung aufgrund der Nichtbeachtung des Arbeitsschutzes können Arbeitnehmende auch zum Ersatz des Schadens verpflichtet sein.



4.3 Sonderschutzrechte für schutzbedürftige Personen

4.3.1 Einrichtung spezieller Arbeitsplätze für schutzbedürftige Personen

Arbeitgebende haben bei besonders schutzbedürftigen Personen auf eine entsprechende spezielle Einrichtung des Arbeitsplatzes zu achten. So sind Arbeitgebende gem. § 10 MuSchG im Hinblick auf bei ihnen auszuführende Tätigkeiten verpflichtet, eine Beurteilung der Gefährdungen vorzunehmen, denen **eine werdende oder stillende Mutter** oder **ihr Kind** ausgesetzt sein kann. Gemäß § 9 MuSchG sind Arbeitgebende verpflichtet, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle für den Schutz der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Gefährdungen möglichst auszuschließen. Bei sitzender Tätigkeit müssen sie bspw. die Möglichkeit einer Unterbrechung geben, bei stehender Tätigkeit eine Sitzgelegenheit zur Verfügung stellen.

Schwerbehinderten Menschen haben Arbeitgebende einen Arbeitsplatz zu beschaffen, an dem sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse angemessen einsetzen können. Gemäß § 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX haben sie weiter die Verpflichtung zur Ausstattung des Arbeitsplatzes mit erforderlichen technischen Hilfsmitteln.

4.3.2 Vorschriften für schutzbedürftige Personen

Schutzbedürftige Personen sind v. a. werdende und stillende Mütter, Jugendliche und schwerbehinderte Menschen.

Werdende oder stillende Mütter

Der Schutz werdender und stillender Mütter ist 2018 neu gefasst worden. Die Mutterschutzverordnung (MuSchV) ist in das MuSchG integriert worden, sodass nun das MuSchG sowohl die allgemeinen Regelungen zum Mutterschutz als auch die speziellen Regelungen zur Gefahrenbeurteilung am Arbeitsplatz enthält. Für werdende Mütter gelten über die oben bereits genannten Einschränkungen hinaus folgende **Beschäftigungsverbote**:

- Werdende Mütter dürfen keine schweren körperlichen, körperlich gefährdenden und gesundheitsgefährdenden Arbeiten verrichten (§ 11 MuSchG).
- Sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt dürfen (werdende) Mütter nicht beschäftigt werden. Innerhalb des Beschäftigungsverbots vor der Geburt ist eine Beschäftigung möglich, wenn sich die Frau zur Arbeit ausdrücklich bereit erklärt (§ 3 MuSchG).

Jugendliche

Jugendliche sind vor sehr belastenden Arbeiten, bspw. Arbeiten unter Tage, unter großer Hitze oder Kälte, sowie vor gesundheitsschädlichen Einwirkungen bei der Arbeit zu schützen. Gemäß § 28 JArbSchG haben Arbeitgebende **Beeinträchtigungen der körperlichen und seelischen Entwicklung** der Jugendlichen zu vermeiden.

Die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren ist verboten (§ 5 Abs. 1 JArbSchG). Jugendliche dürfen nicht mit gefährlichen Arbeiten, mit Akkordarbeit und mit solchen Arbeiten beschäftigt werden, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann (§ 23 JArbSchG). Bei Neueinstellung hat eine Erstuntersuchung der Jugendlichen zu erfolgen (§ 32 JArbSchG).

Schwerbehinderte Menschen

Die besonderen Fürsorgepflichten der Arbeitgebenden hinsichtlich der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen ergeben sich u. a. aus §§ 164 Abs. 4 SGB IX und 106 Satz 3 GewO. Schwerbehinderte Arbeitnehmende haben bei einer Fünf-Tage-Woche Anspruch auf **Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen** im Jahr (§ 208 SGB IX).

Arbeitgebende sind verpflichtet, Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Geräte unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahren so einzurichten und zu unterhalten, dass wenigstens die vorgeschriebene Zahl an schwerbehinderten Menschen eine dauernde Beschäftigung finden kann (§ 164 Abs. 3 SGB IX). Schwerbehinderte Arbeitnehmende sind, sofern sie es verlangen, **von Mehrarbeit freizustellen** (§ 207 SGB IX).



4.4 Bestimmungen des Arbeitssicherheitsgesetzes

Grundlagen des Arbeitssicherheitsgesetzes

Arbeitgebende haben nach Maßgabe des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) Betriebsärztinnen und -ärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen sie beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen.

Das ASiG tritt damit neben die unmittelbaren Regelungen zum Arbeitsschutz und zur Unfallverhütung und will erreichen, dass diese Regelungen den jeweiligen besonderen betrieblichen Bedingungen entsprechend auch tatsächlich angewendet und im konkreten Betrieb möglichst wirksam werden (vgl. § 1 ASiG).

Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften

Die Bestellung von Betriebsärzten und -ärztinnen sowie von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieure/-innen, -techniker/-innen, -meister/-innen) erfolgt durch schriftliche Bestellung durch die Arbeitgebenden (§ 2 Abs. 1, § 5 Abs. 1 ASiG).

Zum **Betriebsarzt bzw. zur Betriebsärztin** darf nur ernannt werden, wer berechtigt ist, den ärztlichen Beruf auszuüben, und über die erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde verfügt (§ 4 ASiG). Die Betriebsärztinnen und -ärzte haben die Aufgabe, die Arbeitgebenden beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Der nähere Aufgabenbereich ergibt sich aus § 3 Abs. 1 ASiG.

Zur **Fachkraft für Arbeitssicherheit** darf nur bestellt werden, wer über die erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügt (§ 7 Abs. 1 ASiG). Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, die Arbeitgebenden beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Der nähere Aufgabenbereich ergibt sich aus § 6 Abs. 1 ASiG.

Arbeitgebende können statt einer Bestellung von Angestellten zu Betriebsärzten bzw. -ärztinnen und Fachkräf-

ten für Arbeitssicherheit die Aufgaben der Sicherheitsberatung auch extern an einen überbetrieblichen Dienst vergeben (§ 19 ASiG).

In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmenden müssen Arbeitgebende gem. § 11 ASiG einen **Arbeitsschutzausschuss** bilden, der die Aufgabe hat, über Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Zudem müssen sie eine oder einen Sicherheitsbeauftragten bestellen (s. Kapitel 4.1.3).

4.5 Ziel und wesentliche Inhalte der Arbeitsstättenverordnung

Die 2004 vollständig neu gefasste Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), die ihre Rechtsgrundlage in § 18 ArbSchG hat und die den im ArbSchG geregelten Arbeitsschutz konkretisiert, dient der **Verhinderung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten** und soll eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit bewirken.

Als Arbeitsstätte werden einerseits Orte in Gebäuden oder im Freien bezeichnet, die sich auf dem Gelände eines Betriebs oder einer Baustelle befinden und die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind. Andererseits zählen auch Orte dazu, zu denen die Beschäftigten im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben, also etwa Sanitärräume, Pausenräume, Rettungswege (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 2 ArbStättV). Ausgenommen von der Anwendung der ArbStättV sind – mit Ausnahme des Nichtraucherschutzes – z. B. das Reisegewerbe und Arbeitsstätten in Transportmitteln (vgl. § 1 Abs. 2 ArbStättV).

4.5.1 Allgemeine Vorschriften und Anforderungen für Arbeitsstätten, Verkehrswege und Einrichtungen in Gebäuden

Während die ArbStättV selbst allgemein verlangt, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet sind (vgl. § 3a Abs. 1 ArbStättV), stellt der Anhang der ArbStättV in flexibler Weise Anforderungen an Arbeitsstätten auf, verlangt Maßnahmen gegen besondere Gefährdungen (s. Abbildung 4.1 auf der folgenden Seite), regelt

Abb. 4.1: Was beim Arbeiten auf die Knochen geht



die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz und in den Nebenräumen sowie im Freien.

Es geht z. B. um:

- Abmessung von Räumen und den Luftraum der Arbeitsräume
- Anordnung der Arbeitsplätze, Bewegungsfläche am Arbeitsplatz
- Beleuchtung (ausreichende natürliche und blendfreie künstliche Beleuchtung)
- Raumtemperatur und Lüftung
- Brandschutz, Flucht- und Rettungswege
- Schutz gegen Lärm
- Einrichtung von Sozialräumen

Arbeitgebende sind verantwortlich für die Einrichtung der Arbeitsstätte gem. den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung.

Für **Telearbeitsplätze** (vgl. zum Begriff §2 Abs.7 ArbStättV) gelten die Regelungen der ArbStättV gem. §1 Abs.4 ArbStättV eingeschränkt. Arbeitgebende müssen eine

anfängliche Gefährdungsbeurteilung (vgl. §3 ArbStättV) vornehmen und die Arbeitnehmenden im Hinblick auf Gefährdungen unterweisen (vgl. §6 ArbStättV). Die gleichen Anforderungen dürften gem. §618 Abs.1 BGB auch für fest eingerichtete Arbeitsplätze im Homeoffice gelten, die die formalen Anforderungen eines Telearbeitsplatzes nicht erfüllen. Bei gelegentlichem häuslichen Arbeiten oder mobilem Arbeiten sind die Arbeitgebenden hingegen nicht für den Arbeitsplatz verantwortlich. Die Regelungen des ArbSchG (vgl. Kapitel 4.2) gelten aber für jede Form des Arbeitens außerhalb des Betriebs.

§5 ArbStättV enthält einen Nichtraucherschutz, der überall gilt, auch in den nach §1 Abs.2 ArbStättV ausgenommenen Arbeitsstätten. Danach haben Arbeitgebende die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind.

4.5.2 Konkretisierung der Arbeitsstättenverordnung durch die Arbeitsstättenrichtlinien

Zur alten ArbStättV wurden zahlreiche Arbeitsstättenrichtlinien erlassen, die die jeweiligen Detailanforderungen enthielten. Diese Richtlinien galten bis Ende des Jahres 2012 weiter. Sie wurden größtenteils durch **Technische Regeln für Arbeitsstätten** ersetzt.

Sowohl aus den Arbeitsstättenrichtlinien als auch aus den neuen Technischen Regeln können anerkannte sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und hygienische Regeln und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse entnommen werden.

Hinweis: Arbeitsstättenregeln

Die von einem Ausschuss für Arbeitsstätten (vgl. § 7 ArbStättV) erarbeiteten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (Arbeitsstättenregeln) gehören im Gegensatz zu den von den Unfallversicherungsträgern erlassenen Unfallverhütungsvorschriften zum **staatlichen Arbeitsschutz**. Der vom BMAS eingesetzte Ausschuss für Arbeitsstätten konkretisiert gesetzliche Normen. Dies sollten Sie beachten.

Arbeitsstättenrichtlinien und Technische Regeln sind nicht verbindlich, entsprechen aber den Verpflichtungen nach der Arbeitsstättenverordnung und der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden.

4.6 Bestimmungen des Produktsicherheitsgesetzes

Regelungen zur **Sicherheit von Produkten** finden sich in unterschiedlichen Normen. Die unmittelbar anwendbare europäische Marktüberwachungsverordnung (Verordnung (EU) 2019/1020) soll innerhalb ihres Anwendungsbereichs sicherstellen, dass nur mit EU-Recht konforme Produkte auf dem Unionsmarkt bereitgestellt werden. Die Marktüberwachungsverordnung wird konkretisiert durch das Mitte 2021 in Kraft getretene Marktüberwachungsgesetz (MüG). Diese Neuregelungen haben auch eine Neufassung des ProdSG erfordert. Das ProdSG ist gem.

§ 1 anzuwenden, wenn im Rahmen einer Geschäftstätigkeit Produkte auf dem Markt bereitgestellt, ausgestellt oder erstmals verwendet werden. Ein Produkt ist gem. § 2 Ziff. 21 ProdSG eine Ware, ein Stoff oder ein Gemisch, das durch einen Fertigungsprozess hergestellt worden ist. Nicht zu den vom ProdSG erfassten Produkten gehören beispielsweise Lebensmittel, Medizinprodukte und sonstige Produkte, zu denen es andere gesetzliche Regelungen gibt (vgl. § 1 Abs. 2 ProdSG). Die früher im ProdSG enthaltenen Regelungen über Einrichtung und Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen finden sich jetzt im Gesetz über überwachungsbedürftige Anlagen (ÜAnIG).

Produkte dürfen nur auf dem Markt bereitgestellt werden, wenn sie die allgemein an sie gestellten **Anforderungen** erfüllen, die meist in den Produktsicherheitsverordnungen genauer bestimmt werden. Generell ist damit der Schutz der Sicherheit und Gesundheit von Personen, der Umwelt und sonstiger Rechtsgüter vor Risiken, die von Produkten ausgehen, bezweckt (vgl. § 3 Abs. 1 Ziff. 2, Abs. 2, § 8 Abs. 1 ProdSG). Gemäß § 6 ProdSG gibt es zusätzliche Anforderungen an für Verbrauchende bestimmte Produkte.

Vom ProdSG erfasst sind auch solche Produkte, die bestimmungsgemäß ausschließlich bei der Arbeit benutzt werden, v.a. Werkzeuge, Arbeitsgeräte und Kraftmaschinen, Hebe- und Fördereinrichtungen sowie Beförderungsmittel. Ferner zählen dazu Zubehörteile, Schutzausrüstungen, die nicht Teil eines Produkts sind, sowie Teile von Produkten, sofern sie gesondert in einer Rechtsverordnung erfasst sind.

Das ProdSG und die Rechtsverordnungen dienen auch der Umsetzung europäischer Binnenmarktrichtlinien (harmonisierte Normen). Von besonderer Bedeutung ist die Richtlinie 2006/42/EG (**Maschinenrichtlinie**). Diese Richtlinie enthält grundlegende Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen bei Konzeption und Bau von Maschinen und Sicherheitsbauteilen und ist in der 9. Verordnung zum ProdSG in nationales Recht umgesetzt. Demnach sind Herstellungsunternehmen verpflichtet, ihre verwendungsfertigen Maschinen und Anlagen entsprechend den Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen der einschlägigen EU-Richtlinien zu entwickeln und herzustellen und

Arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen

die in den Richtlinien vorgeschriebenen Konformitätsbewertungsverfahren (EU-Konformitätserklärung und CE-Kennzeichnung) einzuhalten. Die Erfüllung dieser Anforderungen ist zwingende Voraussetzung für das Inverkehrbringen und die Inbetriebnahme von Maschinen und Bauteilen in der EU.

Herstellungs- und Importunternehmen können Baumuster ihrer technischen Arbeitsmittel durch eine vom BMAS bestimmte **Prüfstelle** prüfen lassen. Die geprüften Erzeugnisse werden für die Dauer von bis zu fünf Jahren mit dem Zeichen **GS = Geprüfte Sicherheit** versehen (§§ 20 ff. ProdSG).

4.7 Grundlagen der Berufsgenossenschaften, der Gewerbeaufsicht und des Überwachungsvereins

4.7.1 Berufsgenossenschaften

Die Berufsgenossenschaften sind neben den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (vgl. Kapitel 3.1 und 3.7).

Die jeweiligen Aufsichtspersonen überwachen die **Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften** und des Gesundheitsschutzes. Mängel werden zunächst durch sog. Revisionsschreiben oder Anordnungen zu beheben versucht. Gegen die Anordnungen und sonstigen Maßnahmen kann Widerspruch, bei Erlass eines ablehnenden Widerspruchsbescheids Anfechtungsklage vor dem Sozialgericht erhoben werden.

4.7.2 Gewerbeaufsicht

Die Aufgabe der staatlichen Gewerbeaufsicht ist vorrangig die Sicherheit und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, mit Ausnahme gesundheitlicher Maßnahmen und der See- und Bergaufsicht. Zur Durchführung der Aufgaben haben die **technischen Aufsichtsbeamtinnen und -beamten** die Befugnis:

- Arbeitsstätten zu betreten und zu beaufsichtigen
- von den Arbeitgebenden die Erteilung von Auskünften und Vorlage von Unterlagen zu verlangen

- technische Prüfungen vorzunehmen
- die Bereitstellung dazu erforderlicher Arbeitskräfte sowie Hilfsmittel zu verlangen
- Stoffproben zu entnehmen und untersuchen zu lassen
- Sachverständige hinzuzuziehen

Zur Durchführung ihrer Aufgaben stehen der Gewerbeaufsicht alle **Befugnisse der Polizei** zu (§ 139 b GewO). Die Gewerbeaufsicht ist berechtigt, bei Gesetzesverstößen und Mängeln **Anordnungen** und **Auflagen** zu erlassen.

Soweit eine Spezialregelung fehlt, folgt das **Eingriffsrecht** aus § 139 b GewO. Hiernach kann die Gewerbeaufsicht auch allgemeine **Zwangsmittel** wie Ersatzvornahme, d.h. die Ausführung der zu erzwingenden Maßnahmen auf Kosten der Arbeitgebenden, die Festsetzung von Zwangsgeld und unmittelbaren Zwang anordnen.

Organisatorisch ist die Gewerbeaufsicht **Sache der Bundesländer**. Die unterste Arbeitsbehörde sind die Ämter für Arbeitsschutz (je nach Bundesland auch Ämter für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, Gewerbeaufsichtsämter o. Ä.; vgl. § 139 b GewO, §§ 21 ff. ArbSchG).

4.7.3 Prüfungs- und Überwachungsaufgaben von Sachverständigen des TÜV, der DEKRA u. a. und deren rechtliche Stellung

Gemäß §§ 9 ff. ÜAnIG sind überwachungsbedürftige Anlagen mit dem Ziel des Gesundheitsschutzes Beschäftigter und anderer Personen **auf ihre Sicherheit hin zu überprüfen**. Die für die Überprüfungen zugelassenen Überwachungsstellen haben die Betreibenden auf Mängel und auf die sich aus den Mängeln ergebenden rechtlichen Folgen hinzuweisen sowie die zuständigen Behörden zu informieren (vgl. § 10 ÜAnIG). Sie haben dagegen keine Berechtigung, Anordnungen zu treffen oder Arbeitsmittel stillzulegen. Die Abstellung evtl. auftretender Mängel sowie Stilllegungen können lediglich durch das zuständige Gewerbeaufsichtsamt bzw. bei Prüfungen aufgrund der Unfallverhütungsvorschriften durch die zuständige Berufsgenossenschaft erfolgen.



Anerkannte Sachverständige i. S. d. ProdSG sind etwa die technischen Überwachungsvereine (z. B. TÜV oder DEKRA). Diese sind privatrechtlich organisiert und finanzieren sich im Wesentlichen durch Prüfgebühren.

Die Sachverständigen sind mit ihrer öffentlich-rechtlichen Tätigkeit staatlich beauftragt (sog. **Beliehene**).

4.7.4 Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten

Bei Sicherheitsbeauftragten (s. Kapitel 4.1.3) handelt es sich um Arbeitnehmende des Betriebs, die sich im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit um den Unfallschutz zu kümmern haben. Sie haben ihre Arbeitgebenden bei der Durchführung des Unfallschutzes zu unterstützen, sind allerdings gegenüber den übrigen Beschäftigten nicht weisungsbefugt.

Die Sicherheitsbeauftragten haben gem. § 22 Abs. 2 SGB VII insbesondere die Aufgabe,

- sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und
- auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Mitarbeitenden aufmerksam zu machen.

Dadurch sollen die Sicherheit und der Gesundheitsschutz in einem Betrieb oder Unternehmen verbessert und die Arbeitsqualität erhöht werden. Für die Ausübung der Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragte sind Kenntnisse im Arbeitsschutz unabdingbar. Als Mitarbeitende vor Ort sind sie die ersten Ansprechpersonen für Kollegen und Kolleginnen sowie für Vorgesetzte zu Fragen des Arbeitsschutzes.