

# Konzept **Seminare**

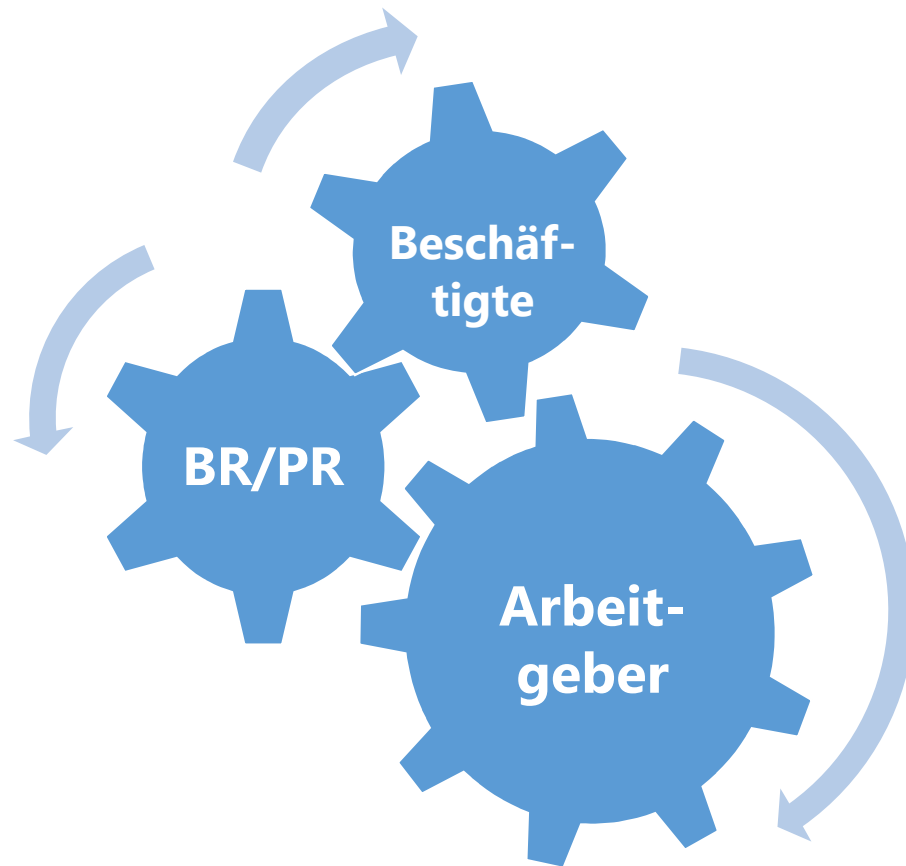
---

## Einführung in den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Rechtsanwältin Sandra Rostek, Halle Westf.

[www.ra-rostek.com](http://www.ra-rostek.com) | [konzept-seminare@ra-rostek.com](mailto:konzept-seminare@ra-rostek.com)

# Verantwortung im Arbeitsschutz



**Sicherheitsbeauftragte**  
(§ 22 SGB VII, § 20 BGV A1)

**Betriebsärzte** (§ 3 ASiG)

**Fachkräfte für Arbeitssicherheit** (§ 6 ASiG)

# Begriffsbestimmungen im Arbeitsschutz

**Dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) unterfallen **alle Beschäftigten**. Dies sind gem. § 2 Abs. 2 ArbSchG:**

- **Arbeitnehmer u. Auszubildende**, soweit nicht im Privathaushalt beschäftigt (vgl. § 1 Abs. 2 ArbSchG)
- **Arbeitnehmerähnliche Personen** im Sinne des § 5 Abs. 1 ArbGG (= sonstige Personen, die wegen ihrer **wirtschaftlichen Abhängigkeit** als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, z. B. selbständige Unternehmer, die von einem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig sind, jedoch wegen fehlender Eingliederung in eine betriebliche Organisation nicht persönlich abhängig sind wie ein Arbeitnehmer. )
- Beamte, Richter, Soldaten
- Die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.

# Begriffsbestimmungen im Arbeitsschutz

**Keine Beschäftigten im Sinne des ArbSchG sind hingegen Schülerbetriebspraktikanten.**

**Für Schülerpraktikanten gilt aber das **JArbSchG** (vgl. § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 JArbSchG)!**

# Begriffsbestimmungen im Arbeitsschutz

**Arbeitgeber im Sinne des ArbSchG sind nach § 2 Abs. 3**

**ArbSchG:**

- Natürliche Personen,
- juristische Personen (d. Privatrechts und des öffentlichen Rechts)
- Personengesellschaften

**die eine Person nach § 2 Abs. 2 ArbSchG beschäftigen.**

**Ist die beschäftigte Person = Kind/Jugendlicher (vgl. § 2 JArbSchG), ist der Arbeitgeber = Arbeitgeber i.S.d. JArbSchG und dann findet das JArbSchG Anwendung!**

# Begriffsbestimmungen im Arbeitsschutz

Erscheinungsformen (Arbeitgeber)	Verantwortliche Person (Arbeitgeber)
„Öffentlicher Dienst“ = jur. Pers. d. öffentl. R.: <a href="#">Bund, Länder, Landkreise, Gemeinden, Gemeinde-verbände, IHK/Handwerks-/Berufskammern, Universitäten, öffentlich-rechtliche Stiftungen, Rundfunk-/Badeanstalten, ausgegliederte Wirtschaftsbetriebe der Kommunen</a> etc.	Dienstherr
GmbH (= juristische Person d. Privatrechts)	Geschäftsführer
AG, Genossenschaft (= jur. Person d. Priv.-Rechts)	Vorstand
oHG, KG (= Personengesellschaft)	Vertretungsberechtigte(r) Gesellschafter
GmbH & Co. KG (= Personengesellschaft)	Geschäftsführer der GmbH

# Verantwortung des Arbeitgebers

## Pflichten des Arbeitgebers ergeben sich aus:

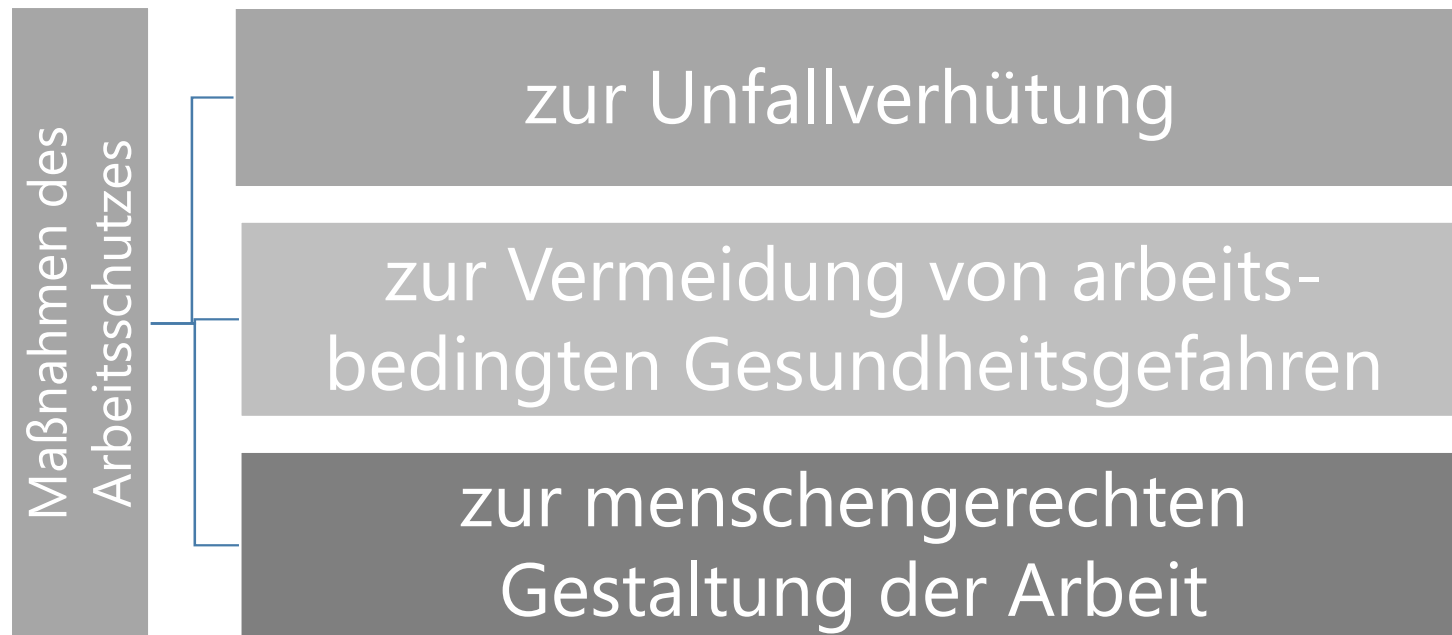
- ✓ **§ 618 BGB**
- ✓ **§§ 3-7 und § 12 ArbSchG**
- ✓ **§§ 2-14 BGV A1**
- ✓ **DGUV 1-3**
- ✓ **§§ 3-14 BetrSichV**
- ✓ **§§ 3-6 ArbStättV**

**Aufgabe des BR/PR:  
Überwachung der  
Einhaltung dieser  
Vorschriften +  
Mitbestimmung!**

- §§ 68 Abs. 1 Nr. 2; 74 Abs. 2 Nr. 7 u. 8 LPVG BW
- §§ 80 Abs. 1 Nr. 1; 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
- §§ 64 Nr. 2 u. Nr. 4, 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG NW

# Verantwortung des Arbeitgebers

**Arbeitgeber trägt umfassende Verantwortung für alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes i.S.d. § 2 Abs. 1 ArbSchG**





# Verantwortung des Arbeitgebers

## Aufgaben des Arbeitgebers

### Organisation

- Einrichtung/Unterhaltung der Arbeitsstätte, der Arbeitsmittel u. der Arbeits-/Sozialräume gem. der geltenden Sicherheitsbestimmungen
- Abstellen von Sicherheitsmängeln

### Durchführung

- **Gefährdungsbeurteilung**
- Unterweisung der Arbeitnehmer in die festgestellten Gefahren
- Regelung von Abläufen

### Kontrolle

- Auswahl und Überwachung geeigneter Mitarbeiter (Überwachung abhängig von Zuverlässigkeit der AN, Eintrittswahrscheinlichkeit/Schwere von Schäden)
- Kritikgespräch bei Fehlverhalten + Konsequenz (Ermahn./Abmahn./Kündig.)

# Delegation der Verantwortung

## **Delegation ist nach § 13 abs. 2 ArbSchG möglich, wenn**

- ✓ eine **zuverlässige und fachkundige Person beauftragt** wird (setzt persönliche und fachliche Eignung des Beauftragten voraus!),
- ✓ Die Delegation **im angemessenen Umfang** erfolgt (kein vollständiges Abwälzen der Arbeitgeberpflichten auf den Beauftragten!) und
- ✓ die Delegation **so konkret wie möglich** erfolgt.
- ✓ Die **Schriftform** hat **nur Beweisfunktion!** (kein Wirksamkeitserfordernis)

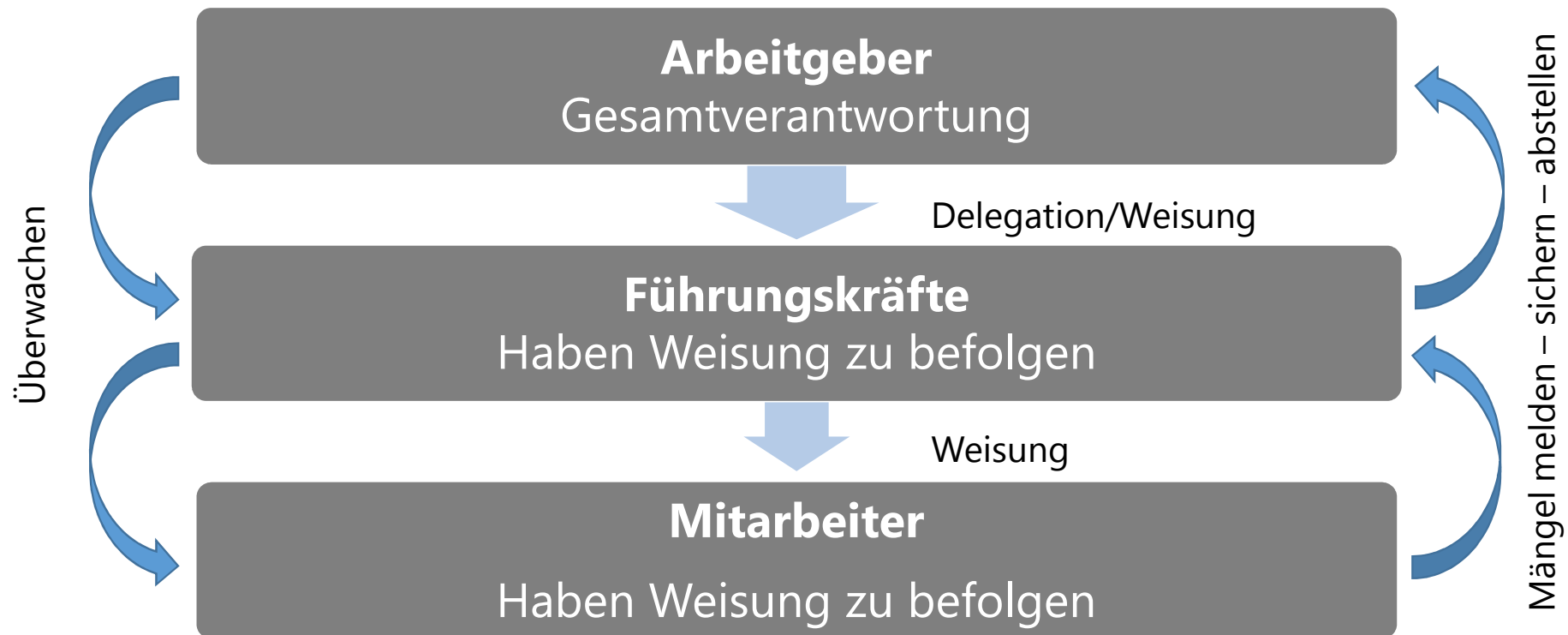
# Delegation der Verantwortung

## **Eine Delegation von Arbeitgeberpflichten kann sich ergeben aus:**

- Arbeitsvertrag
- Ausdrücklicher Pflichtenübertragung
- Betrieblichem Organisationsschema (Organigramm)
- Sonstiger Einzelweisungen des Arbeitgebers (Direktionsrecht)

# Delegation der Verantwortung

## Verantwortliche Personen bei Pflichtendelegation



# Delegation der Verantwortung

## Folgen der Delegation:

1. Umfang und Grenzen der Befugnisse des Beauftragten bestimmen seine Verantwortung
2. Beauftragter tritt im Rahmen seiner Verantwortung **an die Stelle des Arbeitgebers** u. ist daher für Schäden, die auf einer Verletzung des Arbeitsschutzes beruhen, u. U. persönlich haftbar!
3. Die **Aufsichtsverantwortung bleibt beim Arbeitgeber** (diese kann er nicht vollständig delegieren!)



Und die  
Beschäftigten?

# Rechte/Pflichten der Beschäftigten

## **Pflichten der Beschäftigten (§§ 15, 16 ArbSchG + §§ 15-18, 30 BGV A1)**

Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben so auszuführen, dass **sie sich und andere nicht gefährden**, also

- Weisungen zu befolgen,
- persönliche Schutzausrüstung zu benutzen,
- Einrichtungen bestimmungsgemäß zu verwenden,
- Mängel zu beseitigen bzw. zu melden (falls Beseitigung nicht möglich) und
- die Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu unterstützen.

# Rechte/Pflichten der Beschäftigten

## **Rechte der Beschäftigten (§ 17 ArbSchG, § 14 BGV A1, §§ 81, 82 BetrVG bzw. § 70 Abs. 1 Nr. 4 LPVG BW; § 64 Nr. 5 LPVG NW)**

- Vorschlagsrecht zu allen Fragen des Arbeitsschutzes
- Recht, sicherheitswidrige Weisungen nicht zu befolgen.
- Recht, nach vergeblicher betrieblicher Beschwerde, die Aufsichtsbehörde zu unterrichten.
- Leistungsverweigerungsrecht (nur bei groben Mängeln!)
- Recht zur Wahrnehmung arbeitsmedizin. Vorsorgeuntersuchungen.
- Anhörungs- und Erörterungsrecht





Notwendig:

GEEIGNETE

ORGANISATION

# Geeignete Organisation des Arbeitsschutzes

## Eine geeignete Organisation muss sicherstellen, dass

- die Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden,
- etwaige Mängel im Arbeitsschutz festgestellt und beseitigt werden,
- Schwachstellen in der Arbeitsschutzorganisation analysiert sowie Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt werden,
- ...

# Geeignete Organisation des Arbeitsschutzes

## Eine geeignete Organisation muss sicherstellen, dass

- ...
- die **innerbetriebliche Kommunikation u. Zusammenarbeit** UND der innerbetriebliche **Erfahrungsaustausch** im Arbeitsschutz unter Einbeziehung aller Hierarchieebenen erfolgt,
- die **Arbeitsbedingungen** der Beschäftigten **nachhaltig verbessert** werden und
- sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten **dauerhaft ermöglicht und gefördert** wird.

# Geeignete Organisation des Arbeitsschutzes

## TIPP:

**Es sollte ein eigenes Qualitätsmanagement-handbuch zum Arbeitsschutz existieren, in dem die Kernelemente der innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation niedergelegt werden!**

**Dies kann größtenteils in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung erfolgen!**

# Kernelemente einer geeigneten Organisation

## **1. Regelung von Verantwortungen und Kompetenzen**

- ✓ Regelungen über die konkrete Aufgabenübertragung an Führungskräfte/ Funktionsträger im Rahmen der Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG
- ✓ Regelung von Verantwortungsbereichen sowie dazugehöriger Weisungs- u. Entscheidungsbefugnisse
- ✓ Dokumentation

## **2. Regelung über Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten**

- ✓ Regelungen über Kontrolle der Aufgabenerledigung (Art/Häufigkeit)
- ✓ Regelungen über die Einleitung von Korrektur-/Durchsetzungsmaßnahmen
- ✓ Dokumentation

# Kernelemente einer geeigneten Organisation

## 3. Regelungen zur Wahrung der Organisationspflichten aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) über

- ✓ Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit  
(Achtung: diese darf sowohl fachlich als auch disziplinarisch ausschließlich dem Leiter der Dienststelle/Behörde zu unterstellen, für die sie bestellt ist, BAG, Urt. v. 15.12.2009)
- ✓ Bestellung eines Betriebsarztes
- ✓ Regelung schriftlicher Berichtspflichten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes
- ✓ Festlegung von festen Einsatzzeiten sowie Art/Häufigkeit der Aufgabenwahrnehmung (z.B. Begehungen, Turnus etc.)
- ✓ Durchführung von regelmäßigen Arbeitsschutzausschusssitzungen
- ✓ Unterstützung und Zusammenarbeit
- ✓ Dokumentation

# Kernelemente einer geeigneten Organisation

## **4. Regelungen zur Sicherstellung ausreichender Qualifikation der Verantwortlichen für den Arbeitsschutz**

- ✓ Festschreibung fachlicher Anforderungen als Auswahlkriterium für Funktionsträger und Beschäftigte mit bestimmten Aufgaben im Arbeitsschutz
- ✓ Regelung von Maßnahmen zur Erhaltung + Erweiterung der Qualifikation zum Arbeitsschutz (Stichwort: Schulungen)
- ✓ Dokumentation

# Kernelemente einer geeigneten Organisation

## 5. Regelungen über die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

- ✓ Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
- ✓ Ermitteln und Beurteilen der Gefährdungen
- ✓ Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen (Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 4 ArbSchG beachten)
- ✓ Regelungen über die Durchführung der Maßnahmen
- ✓ Regelung über verpflichtende Überprüfen der Maßnahmen auf Wirksamkeit
- ✓ Festschreibung der Verpflichtung zum Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (z.B. bei Unfällen, Beinaheunfällen)
- ✓ Regelungen und Maßnahmen zur Berücksichtigung besonderer Personengruppen
- ✓ Statuierung von Dokumentationspflichten
- ✓ Dokumentation



# Kernelemente einer geeigneten Organisation

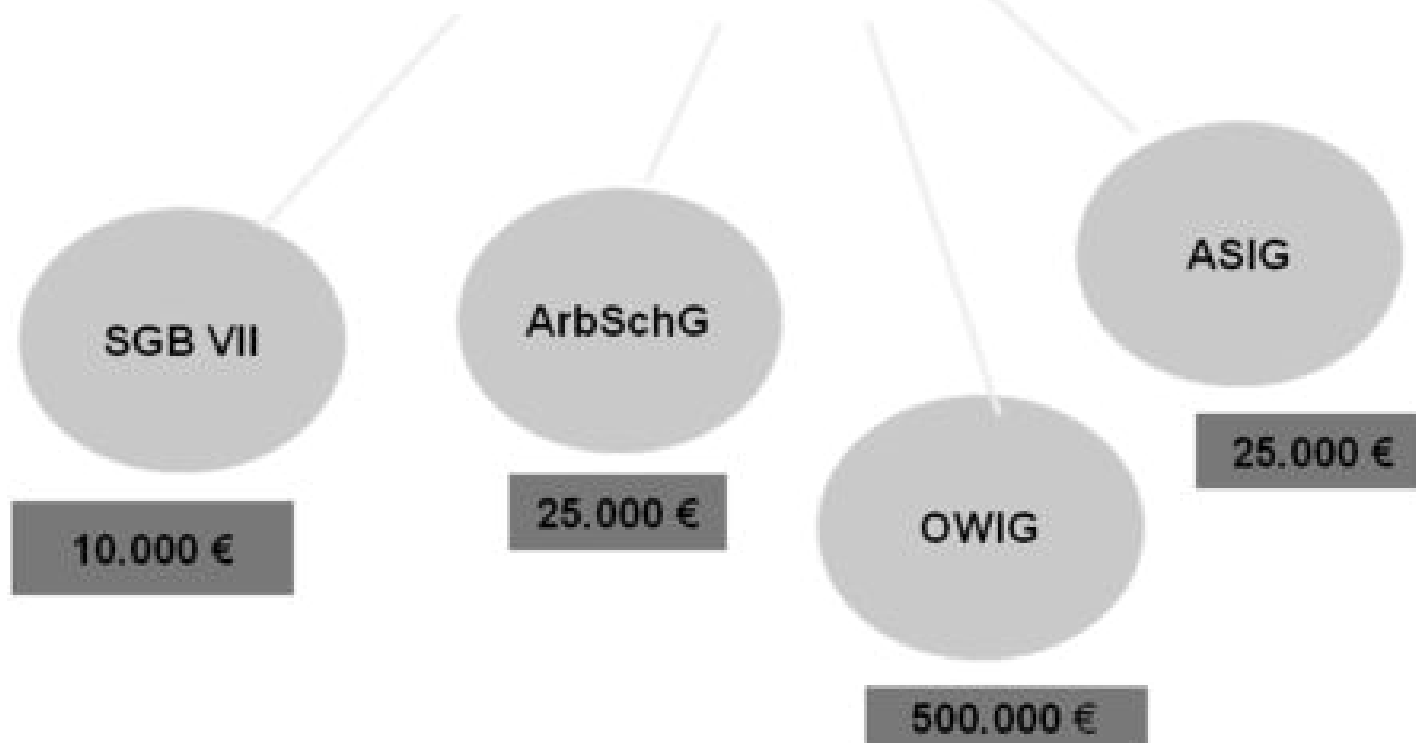
## 6. Regelungen über die Organisation von Unterweisungen

- ✓ Keine Unterweisung ohne vorherige Gefährdungsbeurteilung
- ✓ Festlegung der Zielgruppe (wer soll unterwiesen werden)
- ✓ Festlegung der Inhalte (auch Beschäftigungsbeschränkungen)
- ✓ Festlegung der Durchführungsanlässe und -intervalle (wann)
- ✓ Festlegung der Zuständigkeiten (wer soll unterweisen)
- ✓ Dokumentation

**Die Einhaltung des Arbeitsschutzes wird von den Berufsgenossenschaften/Aufsichtsbehörden überprüft! Die betriebliche Organisation sollte daher nicht nur mittels QM-Handbuch dokumentiert, sondern auch entsprechend der Dokumentation gelebt werden (und zwar nicht nur zur Vermeidung von Bußgeldern, sondern zum Schutze der Arbeitnehmer!).**

# Kernelemente einer geeigneten Organisation

## Bußgeldhöhe bei Verstößen



# Konzept **Seminare**

---

## **Sandra Rostek**

Rechtsanwältin · Fachanwältin für Steuerrecht  
Schwerpunkte: Arbeitsrecht · Handels-/Gesellschaftsrecht · Steuerrecht

Grenzweg 18 · 33790 Halle (Westf.)  
T: 05201 – 73 48 362 | F: 05201 – 66 39 996  
konzept-seminare@ra-rostek.com | www.ra-rostek.com



### **Fotonachweis (chronologisch):**

- ✓ 3d small people - team mechanism © Anatoly Maslennikov - Fotolia.com
- ✓ Cheerful smiling child at the blackboard - © yuryimaging - Fotolia.com
- ✓ Handset - © lucadp - Fotolia.com
- ✓ 3d Männchen Info - © fotomek - Fotolia.com

