



BGHW

Berufsgenossenschaft
Handel und
Warendistribution

BGHW-Kompakt

113



Der Betriebsrat im Arbeitsschutz

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Gemeinsam für sichere und gesunde Arbeitsplätze | 3 |
| 1. Organisation des Arbeitsschutzes | 3 |
| 1.1 Überbetrieblicher Arbeitsschutz | 3 |
| 1.2 Betrieblicher Arbeitsschutz | 4 |
| 1.2.1 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit | 4 |
| 1.2.2 Der Sicherheitsbeauftragte | 5 |
| 1.2.3 Der Betriebsrat | 5 |
| 1.2.4 Der Arbeitsschutzausschuss | 6 |
| 2. Rechte und Pflichten des Betriebsrats im Arbeitsschutz | 7 |
| 2.1 Überwachung | 7 |
| 2.2 Information durch den Arbeitgeber | 8 |
| 2.2.1 Vorschläge des Betriebsarztes oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit | 8 |
| 2.2.2 Bauliche, technische oder organisatorische Veränderungen im Betrieb | 9 |
| 2.2.3 Antrag auf Ausnahme von einer Unfallverhütungsvorschrift | 9 |
| 2.2.4 Meldepflichtige Arbeitsunfälle | 9 |
| 2.2.5 Tätigkeiten mit Gefahrstoffen | 9 |
| 2.2.6 Betriebsbesichtigungen, Besprechungen, Unfalluntersuchungen | 9 |
| 2.3 Zusammenarbeit mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden und der Berufsgenossenschaft | 10 |
| 2.4 Mitwirkung - Mitbestimmung | 11 |
| 3. Rechtsfolgen für den Betriebsrat | 13 |
| 4. Wenn es nicht so läuft | 14 |
| 4.1 Sicherheitsmängel im Betrieb | 14 |
| 4.2 Sicherheitswidriges Verhalten von Beschäftigten | 15 |
| 4.3 Sicherheitsmängel werden nicht beseitigt | 15 |
| 4.4 Sicherheitswidriges Verhalten ist weit verbreitet und/oder wird geduldet | 15 |
| 5. Betriebsvereinbarungen | 16 |
| 6. Seminare für Betriebsräte | 17 |
| 7. Schriften und Arbeitshilfen der BGHW | 18 |
| 8. Zitierte Rechtsquellen | 18 |

Gemeinsam für mehr Sicherheit

Die Mehrzahl der staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften und Regeln richtet sich an den Arbeitgeber bzw. Unternehmer. Nur ein Bruchteil der Bestimmungen wendet sich direkt an die Beschäftigten bzw. Versicherten. Dennoch kann es Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb nur dann geben, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Ziele im Arbeitsschutz gemeinsam verfolgen. In die vom Gesetzgeber geforderte betriebliche Arbeitsschutzorganisation sind deshalb sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer eingebunden.

Wichtige Impulse bei betrieblichen Entscheidungen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit gehen daher auch von dem Betriebsrat aus. Er erfährt durch die Kollegen oft frühzeitig von Belastungen und Gefahren und gefährlichen Verhaltensweisen - in vielen Fällen schneller als die verantwortlichen Vorgesetzten, der Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Der Betriebsrat kann und soll dazu beitragen, dass Gefahren und Belastungen rechtzeitig und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber beseitigt werden. Dabei helfen ihm neben seiner Berufserfahrung auch Kenntnisse über seine Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz und über die Arbeitsschutzbestimmungen. Diese Kenntnisse zu erlangen oder zu vertiefen, dabei möchte die vorliegende Broschüre eine Hilfe sein. Sie setzt dabei die einschlägigen Kenntnisse über das Betriebsverfassungsgesetz sowie über allgemeine Rechte und Pflichten des Betriebsrats (Anhörung, Mitwirkung, Mitbestimmungen etc.) voraus und zeigt rechtliche Bestimmungen und Ansatzpunkte für die Arbeit der Betriebsräte im Arbeitsschutz auf.

1. Organisation des Arbeitsschutzes

„Arbeitsschutz in der Bundesrepublik Deutschland - das sind alle Maßnahmen, die dazu beitragen, Leben und Gesundheit der arbeitenden Menschen zu schützen, ihre Arbeitskraft zu erhalten und die Arbeit menschengerecht zu gestalten.“ (*Autor unbekannt, gefunden bei „Deutsche Arbeitsschutzausstellung“*)

„Arbeitsschutz“ umfasst die beiden Bereiche:

- Arbeitssicherheit, zur Verhütung von Unfällen und
- Gesundheitsschutz, zur Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen und Berufskrankheiten.

1.1 Überbetrieblicher Arbeitsschutz

In Deutschland teilen sich staatliche Arbeitsschutzstellen (je nach Bundesland: Staatliche Ämter für Arbeitsschutz oder Gewerbeaufsichtsämter, Regierungspräsidien, Bezirksregierung etc.) und die Unfallversicherungsträger, wie die BGHW, die Zuständigkeit im Arbeitsschutz.

Staat und BGHW erlassen Vorschriften entsprechend ihrem Aufgabengebiet. Beide organisieren die Überwachung und Beratung zur Umsetzung der Vorschriften.

Daneben gibt es weitere Zuständigkeiten, z.B. für das Errichten sicherer Gebäude (Bauordnungsämter) oder für den Brandschutz (Bauordnungsämter und Feuerwehren).

Auch für die Prüfung technischer Einrichtungen wie Aufzüge und Fahrtreppen gibt es Regelungen, die bestimmten nicht-amtlichen Einrichtungen und Personen (befähigte Personen, früher: Sachverständige/Sachkundige, z.B. bei TÜV, DEKRA u.a.) besondere Zuständigkeiten zuweisen.

1.2 Betrieblicher Arbeitsschutz

Die Verantwortung für die Durchführung notwendiger Arbeitsschutzmaßnahmen liegt grundsätzlich beim Unternehmer.

Der Unternehmer kann diese Verantwortung teilweise auf seine Führungskräfte übertragen. Diese Übertragung muss wegen der Nachvollziehbarkeit, und um Überschneidungen oder Lücken in den Verantwortungsbereichen zu vermeiden, schriftlich erfolgen. Aber auch ohne eine schriftliche Übertragung sind Vorgesetzte für die Sicherheit derjenigen Personen verantwortlich, für die sie Weisungsbefugnis besitzen. Dies ergibt sich aus der im Arbeitsvertrag festgelegten Funktion [siehe hierzu BG-Regel „Grundsätze der Prävention“ (BGR A1) Abschnitt 2.12 „Pflichtenübertragung“].

Auch jeder Beschäftigte hat seinerseits zur Sicherheit im Unternehmen beizutragen. Dies ergibt sich sowohl aus staatlichen Vorschriften (z.B. Arbeitsschutzgesetz) als auch aus den berufsgenossenschaftlichen Vorschriften (z.B. Unfallverhütungsvorschrift BGV A1).

Darüber hinaus gibt es im Unternehmen Beschäftigte mit besonderen Aufgaben im Arbeitsschutz:

1.2.1 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind vom Unternehmer auf Grund des Arbeitssicherheitsgesetzes und der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und

Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) zu bestellen.

Betriebsärzte haben u.a. die Aufgabe den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen und zu beraten. Dabei können sie insbesondere auf ihre medizinischen Kenntnisse zurückgreifen und Zusammenhänge zwischen Erkrankungen und Arbeitsbedingungen erkennen.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben u.a. die Aufgabe den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen und zu beraten. Dabei können sie insbesondere auf ihre technischen und organisatorischen Kenntnisse zurückgreifen und Unfallgefährdungen erkennen.



Gemeinsam haben Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Aufgabe

- die Arbeitnehmer zu beraten und darauf hinzuwirken, dass diese sich entsprechend den Anforderungen des Arbeitsschutzes verhalten.
- mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten (§ 9 Abs. 1 ASiG).
- den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten.
- den Betriebsrat auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.



Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit tragen keine Verantwortung für die Erfüllung der Arbeitsschutzbestimmungen im Betrieb, jedoch für die Richtigkeit ihrer Beratung.

Weitere Ausführungen zum Einsatz von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit enthalten die Merkblätter M 114, M 115 und M 116.

1.2.2 Der Sicherheitsbeauftragte

Für die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten in den einzelnen Betriebsstätten werden die bei der BGHW versicherten Unternehmen in 2 Gruppen (A und B) aufgeteilt. Nähere Informationen hierzu enthält das Merkblatt „Bestellung und Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten“ (Bestell-Nr. M 84).

Unternehmer haben Sicherheitsbeauftragte auf Grund des § 20 BGV A 1 zu bestellen. Dabei ist der Betriebsrat zu beteiligen.

Sicherheitsbeauftragte

- haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen.

- teilen dem Unternehmer oder dem jeweils zuständigen Vorgesetzten festgestellte Sicherheitsmängel mit und
- beraten diese bei der Vermeidung von Unfall- und Gesundheitsgefahren.
- machen Arbeitskolleginnen und -kollegen auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam und beraten sie über Schutzmaßnahmen.

Im Gegensatz zur Fachkraft für Arbeitssicherheit die eine umfangreiche Ausbildung erhält und häufig unternehmensweit tätig ist, erhalten Sicherheitsbeauftragte ein Grund- und ein Aufbauseminar von jeweils drei Tagen mit jährlichen eintägigen Seminaren zur Fortbildung durch die BGHW. Sicherheitsbeauftragte wirken als Kollege unter Kollegen. Ihr Wirkungskreis ist dadurch zwar kleiner als bei der Fachkraft für Arbeitssicherheit, häufig sind sie jedoch vertrauter mit der Situation vor Ort.

1.2.3 Der Betriebsrat

Der Betriebsrat hat gemäß Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) besondere Aufgaben zu erfüllen. Er wacht u.a. über die Durchführung des Arbeitsschutzes im Betrieb. Auf der Grundlage des BetrVG kann der

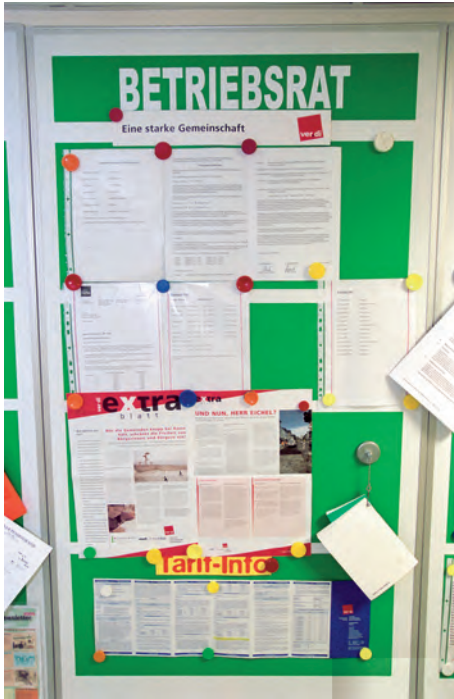


Foto: Werner Bachmeier, Ebersberg

Betriebsrat wesentlichen Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb nehmen.

1.2.4 Der Arbeitsschutzausschuss

Gemäß § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) hat der Arbeitgeber einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden, der sich zusammen setzt aus:

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,
- Betriebsärzten,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der

Unfallverhütung zu beraten (ebenfalls im § 11 ASiG). Hierzu gehört unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten u.a.:

- Maßnahmen für besondere Personengruppen, z.B. geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, neue Mitarbeiter, Schwerbehinderte, ausländische Arbeitnehmer zu beraten,
- Investitionen für den betrieblichen Arbeitsschutz zu erörtern,
- das betriebliche Unfallgeschehen einschließlich der arbeitsbedingten Erkrankungen regelmäßig auszuwerten,
- Vorschläge für betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen zu erarbeiten,
- Vorschläge für die Durchführung betrieblicher Arbeitsschutz-Schwerpunktprogramme, z.B.: Innerbetrieblicher Transport, Ordnung und Sauberkeit, Hautschutz, Erste Hilfe zu beraten,
- sich an der Durchführung und Auswertung der regelmäßigen Betriebsrundgänge zu beteiligen,
- die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung und -beurteilung zu beraten,
- Vorschläge zur Belobigung von Mitarbeitern, die sich um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz besonders verdient gemacht haben, zu unterbreiten,
- Vorschläge für die Beteiligung an überbetrieblichen Arbeitsschutzkampagnen zu beraten.

Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Zu den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses können weitere Personen hinzugezogen werden. Dies können Fachleute aus dem innerbetrieblichen Bereich (z.B. Personalverwaltung, Instandhaltung, Tech-

nik, Arbeitsorganisation) oder aus dem außerbetrieblichen Bereich (z.B. Berufsgenossenschaft, staatliche Arbeitsschutzstellen, TÜV oder DEKRA) sein.

Der Arbeitgeber kann, wenn er nicht persönlich teilnimmt, einen Stellvertreter für dauernd oder für einzelne Sitzungen bestimmen. Seinen Stellvertreter hat er mit den erforderlichen Vollmachten auszustatten. Die im Arbeitsschutzausschuss tätigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte können nicht zu Stellvertretern des Arbeitgebers im Ausschuss bestimmt werden.

Der Arbeitsschutzausschuss sollte sich eine Geschäftsordnung geben und die Sitzungsergebnisse protokollieren.

2. Rechte und Pflichten des Betriebsrats im Arbeitsschutz

2.1 Überwachung

Im Aufgabenkatalog des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) steht an erster Stelle das Recht und die Pflicht des Betriebsrats, darüber zu wachen, dass die Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer eingehalten werden, und zwar sowohl vom Arbeitgeber als auch von den Arbeitnehmern (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Hierzu gehört, dass

- die Arbeitsschutzorganisation den Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) und der Unfallverhütungsvorschriften entspricht (z.B. Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und eines Betriebsarztes; Bestellung von Sicherheitsbeauftragten, Durchführung von Arbeitsschutz-Ausschusssitzungen),
- Arbeitsstätten, -mittel und -abläufe sicher gestaltet sind,

- Gefährdungsbeurteilungen und daraus abgeleitete Schutzmaßnahmen durchgeführt werden,
- die erforderlichen Betriebsanweisungen vorliegen,
- die Unterweisungen rechtzeitig und regelmäßig durchgeführt werden und sowohl die Beschäftigten diese Verhaltensvorschriften befolgen als auch die Vorgesetzten auf deren Einhaltung achten,
- die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die Belange des Arbeitsschutzes regeln, eingehalten werden.

Darüber hinaus hat der Betriebsrat das Recht und die Pflicht, Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten beim Arbeitgeber zu beantragen. Um seiner Überwachungspflicht nachkom-



Foto: Werner Bachmeier, Ebersberg

men zu können, benötigt der Betriebsrat zumindest Grundkenntnisse über Arbeitsschutzvorschriften.

Außerdem sollte er auch die Arbeitsplätze seiner Kolleginnen und Kollegen und die möglicherweise auftretenden Unfall- und Gesundheitsgefahren kennen. Wenn er wegen seiner eigenen beruflichen Aufgaben bestimmte Bereiche des Betriebs nur selten oder nie betritt, ist es ratsam, dort in regelmäßigen Abständen eine Begehung durchzuführen. Hilfreich ist dabei, die Begehung zusammen mit dem Sicherheitsbeauftragten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Betriebsarzt durchzuführen. Laut Rechtsprechung des Landesarbeitsgericht Bayern haben sich Betriebsräte bei Rundgängen durch den Betrieb beim zuständigen Abteilungsleiter unter Angabe des Besuchsgrundes anzumelden (Az.: 1 TaBV 69/73).

Trotz der Überwachungspflicht des Betriebsrats ist der Unternehmer für die Durchführung und Gewährleistung des betrieblichen Arbeitsschutzes allein verantwortlich. Der Betriebsrat darf den Beschäftigten keine Anweisungen erteilen. Er besitzt aber das Vertrauen der Beschäftigten und kann sie durch sein eigenes Vorbild und durch Überzeugungsarbeit zu sicherem Verhalten motivieren.

2.2 Information durch den Arbeitgeber

Um seine Aufgaben wahrnehmen zu können, ist der Betriebsrat auf Informationen des Arbeitgebers angewiesen. Deshalb muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über sämtliche Angelegenheiten, die zu seinem Aufgabenbereich gehören, rechtzeitig und umfassend unterrichten (§ 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen (z.B. staatliche Behörden, Berufsgenossenschaft) mitzuteilen (§ 89 Abs. 2 BetrVG).



Auf Verlangen hat er dem Betriebsrat die zur Durchführung seiner Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Darüber hinaus hat der Betriebsrat auch das Recht, von sich aus an den Arbeitgeber heranzutreten und um Informationen zu bitten oder sich selbst Informationen zu verschaffen.

Benötigt der Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben die Unterstützung eines Sachverständigen, so kann der Betriebsrat - nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber - einen Sachverständigen hinzuziehen (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

2.2.1 Vorschläge des Betriebsarztes oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit haben den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten (§ 9 Abs. 2 ASiG).

Kann sich ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit über eine arbeitsmedizinische oder sicherheitstechnische Maßnahme mit dem Leiter einer Betriebsstätte nicht verständigen, so kann er/sie ihren Vorschlag unmittelbar dem Arbeitgeber (Unternehmer, Vorstand etc.) unterbreiten. Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit müssen dem

Betriebsrat den Inhalt eines solchen Vorschlags mitteilen (§ 9 Abs. 2 ASiG).

Wird der Vorschlag auch vom Arbeitgeber abgelehnt, so muss der Arbeitgeber dies den Vorschlagenden schriftlich mitteilen und begründen. Der Arbeitgeber muss hier von dem Betriebsrat eine Kopie zukommen lassen (§ 8 Abs. 3 ASiG).

2.2.2 Bauliche, technische oder organisatorische Veränderungen im Betrieb

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen unterrichten und zu Beratungen hinzuziehen. Die Unterrichtung des Betriebsrats muss so rechtzeitig erfolgen, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können (§ 90 Abs. 1 und 2 BetrVG).

Dabei hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat auch die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer zu beraten (§ 90 Abs. 2 BetrVG). Der Arbeitgeber hat also den Betriebsrat von sich aus darüber zu informieren, welche Belastungen für die Beschäftigten zu erwarten sind. Der Betriebsrat kann hier seine eigenen Erfahrungen einbringen.

2.2.3 Antrag auf Ausnahme von einer Unfallverhütungsvorschrift

Plant der Unternehmer von einer Unfallverhütungsvorschrift abzuweichen, so ist hierfür eine Ausnahmegenehmigung der Berufsgenossenschaft erforderlich. Der Unternehmer muss diese bei der Berufsgenossenschaft schriftlich beantragen. Im Rahmen der Antragstellung muss er die Stellungnahme des Betriebsrats beifügen (§ 14 Abs. 2 Satz 2 BGV A1).

2.2.4 Meldepflichtige Arbeitsunfälle

Der Betriebsrat ist über alle meldepflichtigen Arbeitsunfälle zu informieren. Meldepflichtige Arbeitsunfälle hat der Unternehmer der Berufsgenossenschaft schriftlich mit der Unfallanzeige zu melden. Meldepflichtig ist ein Arbeitsunfall, wenn er eine mehr als drei Kalendertage dauernde Arbeitsunfähigkeit oder den Tod eines Versicherten zur Folge hat.

Der Betriebsrat muss die Unfallanzeigen unterschreiben (§ 193 Abs. 5 SGB VII). Der Arbeitgeber hat ihm von jeder Unfallanzeige eine Durchschrift zu geben (§ 89 Abs. 6 BetrVG). Die Verantwortung für die Richtigkeit der in der Unfallanzeige aufgeführten Angaben bleibt beim Unternehmer. Durch die Unterschrift des Betriebsrats wird lediglich sichergestellt, dass dieser von allen anzeigepflichtigen Arbeitsunfällen Kenntnis erlangt. Der Betriebsrat bestätigt also mit seiner Unterschrift, dass er über den Unfall informiert wurde. Er bestätigt mit seiner Unterschrift nicht, dass der Unfallhergang zutreffend geschildert wird.

2.2.5 Tätigkeiten mit Gefahrstoffen

Aus der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) ergeben sich zahlreiche Pflichten für den Arbeitgeber. Die GefStoffV räumt den Beschäftigten und ihrer Vertretung (Betriebsrat) dabei verschiedene Rechte der Einsichtnahme, Information und Beteiligung ein (siehe hierzu Kapitel 8).

2.2.6 Betriebsbesichtigungen, Besprechungen, Unfalluntersuchungen

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat zu Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen mit der Berufsgenossenschaft und den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden (je nach Bundesland: Staatliche Ämter für Arbeitsschutz oder Gewerbeaufsichtsämter, Regierungspräsidien etc.), den sonstigen in Betracht kommenden Stellen (z.B. Feuerwehr, Bauaufsicht) hinzuzuziehen

(§ 89 Absatz 2). Dies gilt auch für Besprechungen mit den im Betrieb ernannten Sicherheitsbeauftragten (§ 89 Absatz 4).

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Niederschriften über diese Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen auszuhändigen (§ 89 Abs. 5 BetrVG).

2.3 Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft und den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden

Der Betriebsrat hat bei der Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die Berufsgenossenschaft, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden (je nach Bundesland: Staatliche Ämter für Arbeitsschutz oder Gewerbeaufsichtsämter, Regierungspräsidien etc.) und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen (z.B. befähigte Personen bei der Prüfung von Arbeitsmitteln) durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften für den

Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb einzusetzen (§ 89 Abs. 1 BetrVG). Die Berufsgenossenschaft, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen sind nach § 89 Absatz 2 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Fragen hinzuzuziehen. Die Aufsichtspersonen haben

- den Betriebsrat bei Betriebsbesichtigungen und Unfalluntersuchungen zu beteiligen.
- dem Betriebsrat Gelegenheit zu geben, ihnen Mängel auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes im Betrieb mitzuteilen.
- dem Betriebsrat die Möglichkeit einzuräumen, ihnen Vorschläge zur Beseitigung dieser Mängel und für Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit zu unterbreiten.
- den Betriebsrat auf dessen Wunsch in allen Fragen des Arbeitsschutzes zu beraten.



- dem Betriebsrat Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, wenn Ausnahmen von Vorschriften durch den Unternehmer beantragt wurden. Eine Abschrift der Entscheidung ist dem Betriebsrat zu übersenden.
- die bei Besichtigungen festgestellten Mängel in einem Abschlussgespräch im Anschluss an die Besichtigung mit der Unternehmensleitung oder deren Beauftragten und, soweit Belange des Arbeitsschutzes im Betrieb betroffen sind, mit dem Betriebsrat zu erörtern.
- dem Betriebsrat eine Abschrift zukommen zu lassen, wenn sie wegen festgestellter Mängel ein Revisions schreiben an den Betrieb senden. Das gleiche gilt für sonstige Schreiben an den Unternehmer, die Maßnahmen der Unfallverhütung zum Gegenstand haben.

2.4 Mitwirkung - Mitbestimmung

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber zwar aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Gestaltung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben. Der Betriebsrat hat bei der Auswahl dieses Spielraums mitzubestimmen. Kein Recht zur Mitbestimmung besteht, wenn staatliche Arbeitsschutzvorschriften oder berufsgenossenschaftliche Unfallverhütungsvorschriften solche Anforderungen an den Arbeitgeber stellen, dass ihm keine Wahlmöglichkeiten bei den zu treffenden Maßnahmen verbleiben.

Welche Vorschriften dem Arbeitgeber Wahlmöglichkeiten lassen, ist nicht immer eindeutig für alle Beteiligten erkennbar. Unbestritten ist, dass z.B. das Arbeitsschutzgesetz und die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1) viele Generalklauseln enthalten, die einen Rah-

men vorgeben. Viele dieser Generalklauseln werden jedoch durch nachrangige Vorschriften und Regeln (z. B. Verordnungen, Technische Regeln, BG-Regeln) ausgefüllt oder konkretisiert.

2.4.1 Bestellung eines Betriebsarztes und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit

Wie bereits im Abschnitt 1.2.1 erläutert, muss der Arbeitgeber sich arbeitsmedizinisch durch einen Betriebsarzt und sicherheitstechnisch durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen. Er kann dabei zwischen verschiedenen Möglichkeiten wählen:

- Er schließt mit einem freiberuflich tätigen Betriebsarzt, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit, mit einem überbetrieblichen Dienst einen Betreuungsvertrag ab.
- Er stellt einen Betriebsarzt, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen ein (überwiegend in großen Unternehmen).
- Er lässt einen geeigneten Mitarbeiter zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ausbilden und bestellt einen externen Betriebsarzt wie oben beschrieben.

Bei der Entscheidung des Arbeitgebers für eine bestimmte Form der Betreuung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht (Beschluss des BAG vom 10.04.1979, 1 ARB 34/77).

Will der Arbeitgeber einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen einstellen oder abberufen bzw. einen geeigneten Mitarbeiter zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ausbilden lassen, benötigt er die Zustimmung des Betriebsrats. Das gleiche gilt, wenn er deren Aufgaben erweitern oder einschränken will (§ 9 Abs. 3 ASiG).

Haben sich Arbeitgeber und Betriebsrat darauf verständigt, dass der Betrieb von einem freiberuflich tätigen Betriebsarzt und einer freiberuflichen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder von einem überbetrieblichen Dienst betreut werden soll, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat bei der Auswahl einer konkreten Person oder eines konkreten Dienstes anhören (§ 9 Abs. 3 ASiG).

2.4.2 Benennung von Sicherheitsbeauftragten

Als Sicherheitsbeauftragte werden Mitarbeiter benannt. Sie sollen den Unternehmer und die Führungskräfte bei der Durchführung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb unterstützen. Sie sind auch Ansprechpartner für die Mitarbeiter und können deren Anliegen weiter vermitteln und sie beraten (siehe Abschnitt 1.2.2).

Sicherheitsbeauftragte sollen Vorbild im sicherheitsgerechten Verhalten sein. Die Auswahl geeigneter Mitarbeiter muss daher sehr sorgfältig erfolgen. Der Betriebsrat ist dabei nach § 22 Absatz 1 Sozialgesetzbuch VII zu beteiligen.

2.4.3 Gefährdungsbeurteilung

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung (Bundesarbeitsgericht, 08.06.2004, 1 ABR 13/03). Dies gilt für alle Vorschriften, die eine Gefährdungsbeurteilung fordern (z. B. nach § 5 ArbSchG und § 3 BildschirmarbV oder § 3 BGV A1), wenn diese Vorschriften keine zwingenden Vorgaben enthalten, wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Durch die Gefährdungsbeurteilung an sich wird noch nicht die Verhütung von Gesundheitsgefahren gestaltet. Vielmehr werden erst Gefährdungen ermittelt, im Anschluss daran müssen die entsprechenden Maßnahmen erfolgen. Für das Mitbestimmungsrecht ist keine konkrete Gefahr erforderlich. (Hinweis: die BGHW bietet zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung die so genannten Sicherheits-Checks und



eine Gefährdungsbeurteilung im Internet an, siehe Abschnitt 7).

2.4.4 Unterweisung der Beschäftigten

Ähnlich wie bei der Gefährdungsbeurteilung verhält es sich bei der Unterweisung nach § 12 ArbSchG. Auch hierbei handelt es sich um eine Rahmenvorschrift, bei deren Umsetzung dem Arbeitgeber Spielräume verbleiben. Insbesondere müssen Art, Umfang und konkrete Inhalte der Unterweisung festgelegt werden (Bundesarbeitsgericht, DB 2004, S. 2274 ff.).

2.4.5 Auswahl persönlicher Schutzausrüstungen

Bei der Auswahl und Erprobung von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) hat der Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht.

Der Unternehmer hat gemäß § 2 der PSA-Benutzungsverordnung den Versicherten geeignete persönliche Schutzausrüstungen bereitzustellen; vor der Bereitstellung hat er die Versicherten anzuhören (§ 29 Abs. 1 BGV A1).

Die Anhörung fördert die Akzeptanz von persönlichen Schutzausrüstungen durch die Beschäftigten und damit auch direkt die Tragebereitschaft. Die Anhörung gibt z.B. Aufschluss über individuelle körperliche Voraussetzungen, persönliche Unverträglichkeiten sowie über die Umgebungsbedingungen und Einsatzmöglichkeiten von PSA am Arbeitsplatz.

PSA ist jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von einer Person benutzt, getragen oder gehalten zu werden, um sich gegen Gesundheitsrisiken sowie Sicherheitsrisiken zu schützen. Hierunter fallen z.B. Gefahren durch Schnittverletzungen und herabfallende Gegenstände, Fußverletzungen durch Flurförderzeuge, starke Hitze und Kälte, Körperdurchströmung beim Umgang mit elektrischem Strom oder Lärm. Die Auswahl und die Anschaffung geeigneter Schutzausrüstungen liegt in der Verantwortung des Unternehmers. Er sollte sich bei der Auswahl durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und ggf. auch durch den Betriebsarzt beraten lassen. Beschäftigte müssen die zur Verfügung gestellte PSA benutzen.

2.4.6 Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

Wenn Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet werden, dann hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG. Der Betriebsrat kann dann an-

gemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen.

Zuerst wird die Abwendung der Belastung im Vordergrund stehen, denn es handelt sich ja um Änderungen, „die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen ... widersprechen“ und für die es in den allermeisten Fällen eine entsprechende Vorschrift geben wird, die eben eine derartige Gestaltung des Arbeitsplatzes, -ablaufs oder der Arbeitsumgebung nicht zulässt. In Einzelfällen kann es aber auch vorkommen, dass es eine derartige Vorschrift (noch) nicht gibt, oder dass es aus objektiven Gründen nicht möglich ist, anders zu verfahren. In diesen Fällen kann eine besondere Belastung der Beschäftigten nicht vermieden werden und der Betriebsrat muss dann auf eine Milderung (z.B. durch begrenzte Arbeitszeiten mit dieser Belastung, zusätzliche Schutzeinrichtungen, Hilfsmittel, persönliche Schutzausrüstungen) oder einen Ausgleich der Belastung (z.B. zusätzliche Erholungspausen) hinarbeiten.

3. Rechtsfolgen für den Betriebsrat

Bei groben Verstößen gegen gesetzliche Pflichten kann ein Betriebsratsmitglied ausgeschlossen bzw. der Betriebsrat aufgelöst werden (§ 23 Abs. 1 BetrVG).

Die Mitglieder des Betriebsrates können aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Betriebsrat nicht strafrechtlich, ordnungsrechtlich oder zivilrechtlich verfolgt werden. Ihre juristische Verantwortung richtet sich ausschließlich nach den Vorschriften, die für jeden Beschäftigten gelten.

Die Arbeitsschutzvorschriften verpflichten jeden Arbeitnehmer - also auch den Betriebsrat -, alle Maßnahmen des Unternehmers zur Arbeitssicherheit und zum



Gesundheitsschutz zu unterstützen. Die Arbeitnehmer tragen dabei nicht nur für sich selbst Verantwortung, sondern auch für andere Beschäftigte im Betrieb, die durch ihr Tun oder Unterlassen gefährdet werden könnten.

Die Beschäftigten haben

- die Weisungen, die der Unternehmer zum Zweck des Arbeitsschutzes erteilt, zu befolgen,
- die zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen,
- die betrieblichen Einrichtungen nur zu dem Zweck, der vom Unternehmer bestimmt wurde oder der üblich ist, zu verwenden,
- Sicherheitsmängel ihrem Vorgesetzten zu melden, wenn die Beseitigung der Mängel wegen fehlender Sachkenntnis oder Zuständigkeit nicht möglich ist.

Rechtsfolgen für Beschäftigte können sich bei Pflichtverletzungen aus dem Strafrecht, dem Ordnungswidrigkeitenrecht, dem Zivilrecht oder dem Arbeitsrecht ergeben. Nähere Informationen enthält die Broschüre „Verantwortung im Arbeitsschutz“ (Bestell-Nr. B 2). In dieser Broschüre werden auch die Rechte und Pflichten des Unternehmers, der Führungskräfte, des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit beschrieben.

4. Wenn es nicht so läuft

4.1 Sicherheitsmängel im Betrieb

Der Betriebsrat hat den Unternehmer bzw. den verantwortlichen Vorgesetzten auf bestehende Mängel und die daraus resultierenden Gefahren hinzuweisen. Der Betriebsrat kann allerdings nicht die Beseitigung der Mängel in eigener Regie ver-



Foto: Werner Bachmeier, Ebersberg

anlassen oder auf Kosten des Unternehmers neue Arbeitsmittel beschaffen. Der Betriebsrat hat kein Direktionsrecht, er ist beratend und überwachend tätig.

4.2 Sicherheitswidriges Verhalten von Beschäftigten

Der Betriebsrat kann auf kollegiale Weise Mitarbeiter auf ihr sicherheitswidriges Verhalten ansprechen, ihnen die möglichen Unfall- und Gesundheitsgefahren verdeutlichen und sie daran erinnern, dass im Interesse eines ungestörten Geschäftsbetriebs unsichere Verhaltensweisen nicht erwünscht sind. Kenntnisse über das Unfallgeschehen und Unfallabläufe in der Betriebsstätte, im Unternehmen oder im Handel allgemein liefern ihm dazu hilfreiche Argumente.

Führt dies nicht zu einer Verhaltensänderung, bleibt dem Betriebsrat nur der Weg über den betrieblichen Vorgesetzten, um ihn über die Verstöße zu informieren. Der Betriebsrat kann seinen Kolleginnen und Kollegen keine Anweisungen erteilen. Der zuständige Vorgesetzte aber ist verpflichtet, sicherheitsgerechtes Verhalten bei den Versicherten durchzusetzen. Dem Betriebsrat obliegt zwar eine Überwachungspflicht, aber die Verantwortung für den Arbeitsschutz bleibt beim Unternehmer und den betrieblichen Vorgesetzten.

Wird das Fehlverhalten von den Mitarbeitern damit begründet, dass sie auf Grund organisatorischer, technischer oder baulicher Mängel im Betrieb nicht anders handeln könnten, sollte der Betriebsrat sich die Hintergründe erläutern lassen und gemeinsam mit den Mitarbeitern und den verantwortlichen Vorgesetzten nach Lösungen suchen, wie sicherheitswidrige Arbeitsweisen zukünftig vermieden werden können.

Gleiches gilt auch für das Fehlverhalten von Vorgesetzten. Hier sollte sich der Betriebs-

rat taktvoll einschalten und auf die besondere Vorbildfunktion des Vorgesetzten hinweisen.

4.3 Sicherheitsmängel werden nicht beseitigt

Hat der Betriebsrat Sicherheitsmängel aufgezeigt und der verantwortliche Vorgesetzte diese nicht beseitigt, steht ihm ein Bündel von Maßnahmen offen:

- Zunächst sollte er sich von dem verantwortlichen Vorgesetzten die Gründe hierzu erläutern lassen.
- Der Betriebsrat kann seiner Anfrage mehr Nachdruck verleihen, wenn er sie schriftlich mit der Bitte um eine ebenfalls schriftliche Stellungnahme wiederholt.
- Führt dies nicht zu dem gewünschten Erfolg, sollte er spätestens jetzt die Fachkraft für Arbeitssicherheit und/ oder den Betriebsarzt informieren, mit der Bitte, in der Angelegenheit tätig zu werden.
- Als weitere Maßnahme bietet sich an, den Sicherheitsmangel auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung des Arbeitsschutzausschusses (siehe Abschnitt 1.2.4) setzen zu lassen und dort zur Sprache zu bringen.
- Erst wenn sich diese Maßnahmen als wirkungslos erwiesen haben, sollte der Betriebsrat die Berufsgenossenschaft oder die Gewerbeaufsicht/das Amt für Arbeitsschutz über die bestehenden Sicherheitsmängel unterrichten. Dieses Recht wird ihm ausdrücklich im Arbeitsschutzgesetz (§ 17 Abs. 2 ArbSchG) eingeräumt. Berufsgenossenschaft und Gewerbeaufsicht/ Amt für Arbeitsschutz müssen den Hinweisen - auch anonymen - nachgehen.

4.4 Sicherheitswidriges Verhalten ist weit verbreitet und/oder wird geduldet

Werden zum Beispiel in einem Lager schwere Waren gelagert und transportiert, dann besteht in der Regel die Gefahr



Sicherheitswidriges Verhalten darf nicht geduldet werden

von Fußverletzungen durch herabfallende schwere Gegenstände oder durch angefahren werden von Flurförderzeugen (Elektrogabelhubwagen, Gabelstapler etc.). Beschäftigte, die sich dort häufig aufhalten, müssen Sicherheitsschuhe tragen. Oft wird dies jedoch nicht gern getan. Manchmal scheuen Vorgesetzte die Konfrontation mit ihren Mitarbeitern, um das Tragen der Sicherheitsschuhe durchzusetzen. In diesem Fall und in vergleichbaren Situationen stehen dem Betriebsrat zwei Maßnahmen zur Verfügung:

- Er fordert eine Betriebsanweisung, die das sicherheitsgerechte Verhalten beschreibt. Betriebsanweisungen werden in vielen staatlichen und berufsgenossen-

schaftlichen Arbeitsschutzbestimmungen gefordert. Eine Übersicht hierüber bietet unsere Broschüre „Unterweisungen/Betriebsanweisungen“ (Bestell-Nr. B 36) in deren Anhang 1.

Betriebsanweisungen sind verbindliche Vorgaben des Unternehmens, wie bestimmte Arbeitsverfahren durchzuführen sind. Die Vorgesetzten müssen die Beschäftigten entsprechend der Betriebsanweisung regelmäßig unterweisen und das geforderte Verhalten durch Stichproben überprüfen (§ 9 BetrSichV, § 12 ArbSchG, § 81 Abs. 1 BetrVG, § 4 Abs. 1 BGV A1).

- Der Betriebsrat strebt eine Betriebsvereinbarung an.

5. Betriebsvereinbarungen

Neben der gesetzlich vorgesehenen Mitbestimmung können Arbeitgeber und Betriebsrat gemäß § 88 BetrVG weitergehende freiwillige Betriebsvereinbarungen treffen. Betriebsvereinbarungen gelten als Ergänzungen zu rechtlichen Grundlagen. Sie dürfen Gesetze und Unfallverhütungsvorschriften nicht unterschreiten oder gar außer Kraft setzen.

§ 88 BetrVG - Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
 - 1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;
2. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
3. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;
4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.

Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Betriebsvereinbarungen sind ebenso wie Gesetze unmittelbar rechtsverbindlich. Ein Spruch der Einigungsstelle kann nicht herbeigeführt werden. Es sei denn, Arbeitgeber und Betriebsrat rufen beide die Einigungsstelle an und sind mit deren Tätigwerden einverstanden. Verbindlich ist ein Spruch der Einigungsstelle auch nur dann, wenn sich ihm beide Seiten im voraus unterwerfen oder in nachträglich annehmen (§ 76 Abs. 6 BetrVG).

Sinnvoll kann eine Betriebsvereinbarung zum Beispiel zum Umgang mit Alkohol im Betrieb sein, da ein generelles Alkoholverbot am Arbeitsplatz in Vorschriften und Gesetzen nicht gefordert wird. Wichtig ist, dass die Geschäftsleitung, die Vorgesetzten und der Betriebsrat „an einem Strang ziehen“. Die Betriebsvereinbarung sollte in einem Arbeitskreis mit Fachleuten erarbeitet werden. Weitere Informationen liefert unsere Broschüre „Suchtmittel im Betrieb“ (Bestell-Nr. B 11).

Eine Betriebsvereinbarung kann auch hilfreich sein, um sicher zu stellen, dass alle Beschäftigten geeignete Schuhe bei der Arbeit tragen. Häufig liegt die Unfallursache bei Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen in den Schuhen. Beschäftigte müssen geeignetes Schuhwerk tragen. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung kann zum Beispiel festgelegt werden, welches Schuhwerk geeignet ist. Weitere Informationen liefert z. B. unser Merkblatt „Sichere Schuhe im Handel“ (Bestell-Nr. M 90).

6. Seminare für Betriebsräte

Die BGHW bietet folgende, speziell für Betriebsräte konzipierte Seminare an:

Seminar für Betriebsräte – Grundlagen im Arbeitsschutz (PS 2)

In diesem Seminar wird der Betriebsrat mit seinen Aufgaben auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes vertraut gemacht. Er lernt die relevanten rechtlichen Anforderungen kennen.

Seminar für Betriebsräte – Fortbildung (PS 10)

Das Seminar richtet sich an Betriebsräte mit Grundkenntnissen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Betriebsrat lernt die aktuellen Bestimmungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kennen, so dass er in die Lage versetzt wird, Maßnahmen zur Beseitigung bzw. Verminderung der Gefährdungen zu empfehlen. Weitere Themenschwerpunkte sind arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren sowie die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung.

Ziel ist es, den Betriebsräten das nötige Fachwissen zu vermitteln, damit sie sich gezielt für die Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes einsetzen können.

Weitere Seminare zu Themen des Arbeitsschutzes, Termine und genaue Seminarinhalte enthält die Broschüre „Seminarprogramm“ (Bestell-Nr. B 17) und der Bereich „Ausbildung“ im Internet unter www.bghw.de.

7. Schriften und Arbeitshilfen der BGHW

Medienkatalog (Bestell-Nr. B0)

Der Medienkatalog enthält das für Mitgliedsunternehmen kostenlose Angebot der BGHW an staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften, Merkblättern, Broschüren und Arbeitsmitteln (Auszug daraus im Folgenden). Die Arbeitsmittel umfassen nützliche Vordrucke, Sicherheits-Checks zur Durchführung von Gefährdungsermittlungen, Prüflisten, Aushänge, Plakate, Videos und andere im Betrieb direkt einsetzbare Arbeitshilfen. Alle diese Medien finden sich auch im Internet unter www.bghw.de/medienangebot und auf der kostenlosen BGHW-DVD.

Unfallverhütungsvorschriften (Bestell-Nr.)

- Grundsätze der Prävention (BGV A1)
- Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (DGUV Vorschrift 2)

BGHW-Kompakt (Bestell-Nr.)

- Bestellung und Aufgabe der Sicherheitsbeauftragten (M 84)
- Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung...
 - Informationen für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten (M 114)
 - Informationen für Betriebe mit mehr als 10 und bis zu 30 Beschäftigten (M 115)
 - Informationen für Betriebe mit mehr als 30 Beschäftigten (M 116)
 - Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit - Wichtige Vorinformationen (M 118)

Broschüren (Bestell-Nr.)

- Verantwortung im Arbeitsschutz (B 2)

- Suchtmittel im Betrieb - Prävention und Intervention (B 11)
- Seminarprogramm (B 17)
- Unterweisungen/Betriebsanweisungen - Ein Leitfaden für die effektive Vermittlung von sicherheitsgerechtem Verhalten (B 36)

Arbeitsmittel (Bestell-Nr.)

- Vordruck „Übertragung von Unternehmerpflichten“ (A 5)
- Sicherheits-Check „Verkaufsstellen • allgemein“ (A 110) (weitere Sicherheits-Checks siehe Medienkatalog) oder
- Gefährdungsbeurteilung online unter www.bghw.de/praevention

8. Zitierte Rechtsquellen

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

§ 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten

(1) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den **Ausschluss eines Mitglieds** aus dem Betriebsrat oder die **Auflösung des Betriebsrats** wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

§ 76 Einigungsstelle

(6) Im Übrigen wird die **Einigungsstelle** nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, **Unfallverhütungsvorschriften**, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. ...

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu **unterrichten**; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen **Unterlagen zur Verfügung zu stellen**; ...

(3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber **Sachverständige hinzuziehen**, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

§ 81 Unterrichts- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu **unterrichten**. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren und die nach § 10 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes getroffenen Maßnahmen zu belehren.

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht,

in folgenden Angelegenheiten **mitzubestimmen**:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des **Verhaltens der Arbeitnehmer** im Betrieb;
- ...
7. Regelungen über die **Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz** im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

§ 88 Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden

1. zusätzliche **Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen**;
- 1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;
2. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
3. Maßnahmen zur Förderung der Vermögenbildung;
4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.

§ 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

(1) Der Betriebsrat hat sich **dafür einzusetzen**, dass die Vorschriften über den **Arbeitsschutz und die Unfallverhütung** im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz **zuständigen Behörden**, die **Träger der gesetzlichen Unfallversicherung** und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft **zu unterstützen**.

(2) Der Arbeitgeber und die in Absatz 1 Satz 2 genannten Stellen sind verpflichtet, **den Betriebsrat** oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen **hinzuzuziehen**. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen und ihm unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden **Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen**.

(3) Als betrieblicher Umweltschutz im Sinne dieses Gesetzes sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen zu verstehen, die dem Umweltschutz dienen.

(4) **An Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten** im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.

(5) Der Betriebsrat erhält vom Arbeitgeber die **Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen**, zu denen er nach den Absätzen 2 und 4 hinzuzuziehen ist.

(6) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Betriebsrat zu unterschreibenden **Unfallanzeigen auszuhändigen**.

§ 90 Unterrichtungs- und Beratungsrechte

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen **zu unterrichten**.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so **rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können**. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

§ 91 Mitbestimmungsrecht

Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, **in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen** zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung **verlangen**. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII) - Gesetzliche Unfallversicherung

§ 22 Sicherheitsbeauftragte

(1) In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer **unter Beteiligung des Betriebsrates** oder Personalrates Sicherheitsbeauftragte unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen. Als Beschäftigte gelten auch die nach § 2 Abs. 1 Nr. 2, 8 und 12 Versicherten. In Unternehmen mit besonderen Gefahren für Leben und Gesundheit kann der Unfallversicherungsträger anordnen, dass Sicherheitsbeauftragte auch dann zu bestellen sind, wenn die Mindestbeschäftigtenzahl nach Satz 1 nicht erreicht wird. Für Unternehmen mit geringen Gefahren für Leben und Gesundheit kann der Unfallversicherungsträger die Zahl 20 in seiner Unfallverhütungsvorschrift erhöhen.

(2) Die Sicherheitsbeauftragten haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.

§ 193 Pflicht zur Anzeige eines Versicherungsfalls durch die Unternehmer

(1) Die Unternehmer haben Unfälle von Versicherten in ihren Unternehmen dem Unfallversicherungsträger anzuzeigen, wenn Versicherte getötet oder so verletzt sind, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig werden. Satz 1 gilt entsprechend für Unfälle von Versicherten, deren Versicherung weder eine Beschäftigung noch eine selbständige Tätigkeit voraussetzt.

(2) Haben Unternehmer im Einzelfall Anhaltspunkte, dass bei Versicherten ihrer Unternehmen eine Berufskrankheit vorliegen könnte, haben sie diese dem Unfallversicherungsträger anzuzeigen.

...

(4) Die Anzeige ist binnen drei Tagen zu erstatten, nachdem die Unternehmer von dem Unfall oder von den Anhaltspunkten für eine Berufskrankheit Kenntnis erlangt haben. Der Versicherte kann vom Unternehmer verlangen, dass ihm eine Kopie der Anzeige überlassen wird.

(5) Die Anzeige ist **vom Betriebs- oder Personalrat mit zu unterzeichnen**. Der Unternehmer hat die Sicherheitsfachkraft und den Betriebsarzt über jede Unfall- oder Berufskrankheitenanzeige in Kenntnis zu setzen. Verlangt der Unfallversicherungsträger zur Feststellung, ob eine Berufskrankheit vorliegt, Auskünfte über gefährdende Tätigkeiten von Versicherten, haben die Unternehmer **den Betriebs- oder Personalrat über dieses Auskunftsersuchen unverzüglich zu unterrichten**.

Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A 1)

§ 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Dokumentation, Auskunftspflichten

(1) Der Unternehmer hat durch eine Beurteilung der für die Versicherten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen entsprechend § 5 Abs. 2 und 3 Arbeitsschutzgesetz zu ermitteln, welche Maßnahmen nach § 2 Abs. 1 erforderlich sind.

(2) Der Unternehmer hat **Gefährdungsbeurteilungen** insbesondere dann zu überprüfen, wenn sich die betrieblichen Gegebenheiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz verändert haben.

(3) Der Unternehmer hat entsprechend § 6 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1, die von ihm festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung zu dokumentieren.

(4) Der Unternehmer hat der Berufsgenossenschaft alle Informationen über die im Betrieb getroffenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf Wunsch zur Kenntnis zu geben.

§ 4 Unterweisung der Versicherten

(1) Der Unternehmer hat die Versicherten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, insbesondere über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und die Maßnahmen zu ihrer Verhütung, entsprechend § 12 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz sowie bei einer Arbeitnehmerüberlassung entsprechend § 12 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz zu unterweisen; die **Unterweisung** muss erforderlichenfalls wiederholt werden, mindestens aber einmal jährlich erfolgen; sie muss dokumentiert werden.

(2) Der Unternehmer hat den Versicherten die für ihren Arbeitsbereich oder für ihre Tätigkeit relevanten Inhalte der geltenden Unfallverhütungsvorschriften und BG-Regeln sowie des einschlägigen staatlichen Vorschriften- und Regelwerks in verständlicher Weise zu vermitteln.

§ 14 Ausnahmen

(1) Der Unternehmer kann bei der Berufsgenossenschaft im Einzelfall Ausnahmen von Unfallverhütungsvorschriften schriftlich beantragen.

(2) Die Berufsgenossenschaft kann dem Antrag nach Absatz 1 entsprechen, wenn

1. der Unternehmer eine andere, ebenso wirksame Maßnahme trifft

oder

2. die Durchführung der Vorschriften im Einzelfall zu einer unverhältnismäßigen Härte führen würde und die Abweichung mit dem Schutz der Versicherten vereinbar ist.

Dem Antrag ist eine **Stellungnahme der betrieblichen Arbeitnehmervertretung** beizufügen.

§ 20 Sicherheitsbeauftragte

(1) Der Unternehmer hat **Sicherheitsbeauftragte** mindestens in der Anzahl nach Anlage 2 zu dieser Unfallverhütungsvorschrift zu bestellen.

(2) Die Sicherheitsbeauftragten haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.

(3) Der Unternehmer hat den Sicherheitsbeauftragten Gelegenheit zu geben, ihre Aufgaben zu erfüllen, insbesondere in ihrem Bereich an den Betriebsbesichtigungen sowie den Untersuchungen von Unfällen und Berufskrankheiten durch die Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften teilzunehmen; den Sicherheitsbeauftragten sind die hierbei erzielten Ergebnisse zur Kenntnis zu geben.

(4) Der Unternehmer hat sicherzustellen, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte mit den Sicherheitsbeauftragten eng zusammenwirken.

(5) Die Sicherheitsbeauftragten dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden.

(6) Der Unternehmer hat den Sicherheitsbeauftragten Gelegenheit zu geben, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Berufsgenossenschaft teilzunehmen, so weit dies im Hinblick auf die Betriebsart und die damit für die Versicherten verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie unter Berücksichtigung betrieblicher Belange erforderlich ist.

§ 29 Bereitstellung (Persönlicher Schutzausrüstungen)

(1) Der Unternehmer hat gemäß § 2 der PSA-Benutzungsverordnung den Versicherten geeignete **persönliche Schutzausrüstungen bereitzustellen**; vor der Bereitstellung hat er die Versicherten anzuhören.

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-Benutzungsverordnung - PSA-BV)

§ 2 Bereitstellung und Benutzung (Persönlicher Schutzausrüstungen)

(1) Unbeschadet seiner Pflichten nach den §§ 3, 4 und 5 des Arbeitsschutzgesetzes darf der Arbeitgeber nur **persönliche Schutzausrüstungen** auswählen und den Beschäftigten bereitstellen, die

1. den Anforderungen der Verordnung über das Inverkehrbringen von persönlichen Schutzausrüstungen entsprechen,
2. Schutz gegenüber der zu verhütenden Gefährdung bieten, ohne selbst eine größere Gefährdung mit sich zu bringen,
3. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sind und
4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen der Beschäftigten entsprechen.

(2) Persönliche Schutzausrüstungen müssen den Beschäftigten individuell passen. Sie sind grundsätzlich für den Gebrauch durch eine Person bestimmt. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Beschäftigte, hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Gesundheitsgefahren oder hygienische Probleme nicht auftreten.

(3) Werden mehrere persönliche Schutzausrüstungen gleichzeitig von einer oder einem Beschäftigten benutzt, muss der Arbeitgeber diese Schutzausrüstungen so aufeinander abstimmen, dass die Schutzwirkung der einzelnen Ausrüstungen nicht beeinträchtigt wird.

(4) Durch Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen sowie durch ordnungsgemäße Lagerung trägt der Arbeitgeber dafür Sorge, dass die persönlichen Schutzausrüstungen während der gesamten Nutzungsdauer gut funktionieren und sich in einem hygienisch einwandfreien Zustand befinden.

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz - ASiG)

§ 8 Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde

...

(3) Können sich Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit über eine von ihnen vorgeschlagene arbeitsmedizinische oder sicherheitstechnische Maßnahme mit dem Leiter des Betriebs nicht verständigen, so können sie ihren Vorschlag unmittelbar dem Arbeitgeber und, wenn dieser eine juristische Person ist, dem zuständigen Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs unterbreiten. Ist für einen Betrieb oder ein Unternehmen ein leitender Betriebsarzt oder eine leitende Fachkraft

für Arbeitssicherheit bestellt, steht diesen das Vorschlagsrecht nach Satz 1 zu. Lehnt der Arbeitgeber oder das zuständige Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs den Vorschlag ab, so ist dies den Vorschlagenden schriftlich mitzuteilen und zu begründen; **der Betriebsrat erhält eine Abschrift.**

§ 9 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

(1) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben **mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten.**

(2) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben den **Betriebsrat** über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung **zu unterrichten**; sie haben ihm den Inhalt eines Vorschlages mitzuteilen, den sie nach § 8 Abs. 3 dem Arbeitgeber machen. Sie haben den **Betriebsrat** auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung **zu beraten.**

(3) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind mit **Zustimmung des Betriebsrats** zu bestellen und abzurufen. Das gleiche gilt, wenn deren Aufgaben erweitert oder eingeschränkt werden sollen; im übrigen gilt § 87 in Verbindung mit § 76 des Betriebsverfassungsgesetzes. Vor der Verpflichtung oder Entpflichtung eines freiberuflich tätigen Arztes, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines überbetrieblichen Dienstes ist der **Betriebsrat zu hören.**

§ 11 Arbeitsschutzausschuss

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wö-

chentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,
- Betriebsärzten,
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragte nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine **Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.**

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,

2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

§ 12 Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen **zu unterweisen**. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. 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. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

(2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

§ 17 Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, **dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen.** ...

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese **an die zuständige Behörde wenden**. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. ...

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung - BildscharbV)

§ 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Bei der **Beurteilung der Arbeitsbedingungen** nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen.

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, über Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und über die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (Betriebsicherheitsverordnung - BetrSichV)

§ 9 Unterrichtung und Unterweisung

(1) Bei der **Unterrichtung der Beschäftigten nach § 81 des Betriebsverfassungsgesetzes** und § 14 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit den Beschäftigten

1. angemessene Informationen, insbesondere zu den sie betreffenden Gefahren,

die sich aus den in ihrer unmittelbaren Arbeitsumgebung vorhandenen Arbeitsmitteln ergeben, auch wenn sie diese Arbeitsmittel nicht selbst benutzen, und

2. soweit erforderlich, Betriebsanweisungen für die bei der Arbeit benutzten Arbeitsmittel

in für sie verständlicher Form und Sprache zur Verfügung stehen. Die Betriebsanweisungen müssen mindestens Angaben über die Einsatzbedingungen, über absehbare Betriebsstörungen und über die bezüglich der Benutzung des Arbeitsmittels vorliegenden Erfahrungen enthalten.

(2) Bei der **Unterweisung** nach § 12 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit die Beschäftigten, die Arbeitsmittel benutzen, eine angemessene Unterweisung insbesondere über die mit der Benutzung verbundenen Gefahren erhalten und die mit der Durchführung von Instandsetzungs-, Wartungs- oder Umbauarbeiten beauftragten Beschäftigten eine angemessene spezielle Unterweisung erhalten.

Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (Gefahrstoffverordnung)

§ 6 Informationsermittlung und Gefährdungsbeurteilung

(10) Der Arbeitgeber hat ein Verzeichnis der im Betrieb verwendeten Gefahrstoffe zu führen, in dem auf die entsprechenden Sicherheitsdatenblätter verwiesen wird. Das Verzeichnis muss mindestens folgende Angaben enthalten:

1. Bezeichnung des Gefahrstoffs,
2. Einstufung des Gefahrstoffs oder Angaben zu den gefährlichen Eigenschaften,
3. Angaben zu den im Betrieb verwendeten Mengenbereichen,
4. Bezeichnung der Arbeitsbereiche, in de-

nen Beschäftigte dem Gefahrstoff ausgesetzt sein können.

Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn nur Tätigkeiten mit geringer Gefährdung nach Absatz 11 ausgeübt werden. Die Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 2 und 4 müssen allen betroffenen Beschäftigten und ihrer Vertretung zugänglich sein.

§ 7 Grundpflichten

(8) Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Arbeitsplatzgrenzwerte eingehalten werden. Er hat die Einhaltung durch Arbeitsplatzmessungen oder durch andere geeignete Methoden zur Ermittlung der Exposition zu überprüfen. Ermittlungen sind auch durchzuführen, wenn sich die Bedingungen ändern, welche die Exposition der Beschäftigten beeinflussen können. Die Ermittlungsergebnisse sind aufzuzeichnen, aufzubewahren und den Beschäftigten und ihrer Vertretung zugänglich zu machen.

§ 10 Besondere Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden, erbgutverändernden und fruchtbarkeitsgefährdenden Gefahrstoffen

(4) Bei Tätigkeiten, bei denen eine beträchtliche Erhöhung der Exposition der Beschäftigten durch krebserzeugende, erbgutverändernde oder fruchtbarkeitsgefährdende Gefahrstoffe der Kategorie 1 oder 2 zu erwarten ist und bei denen jede Möglichkeit weiterer technischer Schutzmaßnahmen zur Begrenzung dieser Exposition bereits ausgeschöpft wurde, hat der Arbeitgeber nach Beratung mit den Beschäftigten oder mit ihrer Vertretung Maßnahmen zu ergreifen, um die Dauer der Exposition der Beschäftigten so weit wie möglich zu verkürzen und den Schutz der Beschäftigten während dieser Tätigkeiten zu gewährleisten. Er hat den betreffenden Beschäftigten persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen, die sie während der gesamten Dauer der erhöhten Exposition tragen müssen.

§ 14 Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten

(3) Der Arbeitgeber hat bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fruchtbarkeitsgefährdenden Gefahrstoffen der Kategorie 1 oder 2 sicherzustellen, dass

1. die Beschäftigten und ihre Vertretung nachprüfen können, ob die Bestimmungen dieser Verordnung eingehalten werden, und zwar insbesondere in Bezug auf
 - a) die Auswahl und Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung und die damit verbundenen Belastungen der Beschäftigten,
 - b) durchzuführende Maßnahmen im Sinne des § 10 Absatz 4 Satz 1,
2. die Beschäftigten und ihre Vertretung bei einer erhöhten Exposition, einschließlich der in § 10 Absatz 4 Satz 1 genannten Fälle, unverzüglich unterrichtet und über die Ursachen sowie über die bereits ergriffenen oder noch zu ergreifenden Gegenmaßnahmen informiert werden,
- ...
7. die Beschäftigten und ihre Vertretung Zugang zu den nicht personenbezogenen Informationen allgemeiner Art in dem Verzeichnis haben.

§ 18 Unterrichtung der Behörde

Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde unverzüglich anzuzeigen

1. jeden Unfall und jede Betriebsstörung, die bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen zu einer ernsten Gesundheitsschädigung von Beschäftigten geführt haben,

2. Krankheits- und Todesfälle, bei denen konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie durch die Tätigkeit mit Gefahrstoffen verursacht worden sind, mit der genauen Angabe der Tätigkeit und der Gefährdungsbeurteilung nach § 6.

Lassen sich die für die Anzeige nach Satz 1 erforderlichen Angaben gleichwertig aus Anzeigen nach anderen Rechtsvorschriften entnehmen, kann die Anzeigepflicht auch durch Übermittlung von Kopien dieser Anzeigen an die zuständige Behörde erfüllt werden. Der Arbeitgeber hat den betroffenen Beschäftigten oder ihrer Vertretung Kopien der Anzeigen nach Satz 1 oder Satz 2 zur Kenntnis zu geben.

Anhang III Nr. 2 - Partikelförmige Gefahrstoffe

2.4.2 Mitteilung an die Behörde

(1) Tätigkeiten gemäß Nummer 2.1 Satz 2)* müssen der zuständigen Behörde mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten und dem Betriebs- oder Personalrat Einsicht in die Mitteilung zu gewähren.

)* Nummer 2.4.2 bis 2.4.5 gilt ergänzend für Tätigkeiten, bei denen die Beschäftigten Asbeststaub oder Staub von asbesthaltigen Materialien ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können.

BGHW - Prävention

Postfach 12 08

53002 Bonn

Telefax 02 28 / 54 06 - 58 99

Bestellung per E-Mail: medien@bghw.de

Internet: www.bghw.de

Bestell-Nr. M 113 Ausgabe August 2011 (11/13)