

Regine Rundnagel

Arbeitgeber/Unternehmer - Verantwortung und Pflichtenübertragung

Die grundlegende Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb trägt der Unternehmer bzw. Arbeitgeber, so schreibt es das Arbeitsschutzgesetz vor. Das ist untrennbar mit der Gesamtverantwortung für das Unternehmen verbunden.

Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die Verhältnisse am Arbeitsplatz und das Verhalten der Beschäftigten den Anforderungen des Schutzes ihrer Gesundheit und ihrer Sicherheit genügen und er muss dazu die notwendigen sachlichen, organisatorischen und personellen Maßnahmen ergreifen.

Konkretisiert werden die im Arbeitsschutzgesetz beschriebenen grundsätzlichen Aufgaben in weiteren staatlichen Verordnungen und in der DGUV Vorschrift 1 "Grundsätze der Prävention". Auch das Sozialgesetzbuch VII betont die Verantwortung des Unternehmers zur Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen.

Fachliche Berater unterstützen den Arbeitgeber

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist keine einmalige Angelegenheit. Er ist kontinuierlich weiter zu entwickeln, weil sich Arbeitsanforderungen, Technik und die Erkenntnisse zu Gesundheit und Arbeit verändern. Um der Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz nachkommen zu können, wird der Arbeitgeber durch die von ihm benannten, gesetzlich vorgeschriebenen Berater/Beraterinnen, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte unterstützt. Sie verfügen über die Fachkunde und kennen die gesetzlichen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Für kleine Betriebe gibt es zu dieser Pflicht der Bestellung von Beratern Alternativen.

Auch die zuständigen Unfallversicherungsträger, die Berufsgenossenschaften/Unfallkassen, die Krankenkassen oder die staatlichen Arbeitsschutzbehörden haben einen Beratungsauftrag und unterstützen die Unternehmen.

Delegation auf Führungskräfte - Pflichtenübertragung

In größeren Betrieben ist eine Delegation der Aufgaben und der Verantwortung für den Arbeitsschutz vom Arbeitgeber auf die verschiedenen Führungsebenen notwendig. Führungskräfte, die Personalverantwortung haben, übernehmen grundsätzlich die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz in ihrem Bereich. Die Art und Weise und der Umfang der Delegation der Pflichten entscheidet der Arbeitgeber selbst im Rahmen seiner Unternehmensorganisation.

Die Verantwortung der Führungskräfte reicht so weit, wie ihnen Weisungs- und Organisationsbefugnisse übertragen sind.

Hinweis:

Ohne die reale Möglichkeit, geeignete Maßnahmen ergreifen zu können, sind Führungskräfte nicht in der Lage die Verantwortung sachgerecht wahrzunehmen. Führungskräfte sollten deshalb ihren Arbeitgeber informieren, wenn die Mittel zum Handeln, z.B. das Budget, fehlen. Auch wenn erforderliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes über die eigenen Kompetenzen hinausgehen, ist die Information an den höheren Vorgesetzten und evtl. vorläufige Sicherungsmaßnahmen, z.B. bei Gefahr im Verzug, notwendig.

Die Pflichtenübertragung setzt eine entsprechende Qualifikation voraus, der Arbeitgeber hat dabei die Personen sorgfältig auszuwählen. Sie müssen zuverlässig und fachkundig sein, so fordert es der Gesetzgeber.

Die Pflichtenübertragung entbindet den Arbeitgeber nicht vollständig, er muss laufend prüfen, ob seine Führungskräfte der Verantwortung nachkommen.

Form der Pflichtenübertragung

Das Arbeitsschutzgesetz und die DGUV Vorschrift 1 schreiben eine schriftliche Pflichtenübertragung an die Führungskräfte vor.

Führungskräfte sind allerdings auch ohne eine schriftliche Übertragung nach den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches und des Ordnungswidrigkeitengesetzes aufgrund ihrer Stellung und Aufgaben als gesetzliche Vertreter oder beauftragte Personen verpflichtet, in dem ihnen unterstellten Bereich für die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sorgen. Bereits Mitarbeiter/-innen, die andere anlernen haben eine - hierbei vorübergehende - Schutz- und Fürsorgepflicht für ihren Verantwortungsbereich.

Die konkreten Pflichten sollten immer in einer schriftlichen Beauftragung übertragen werden.

Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Verantwortung des Arbeitgebers bzw. der Führungskräfte entsprechend ihres Verantwortungsbereichs, umfasst grundlegende Aufgaben der Gestaltung und laufende Kontrollen.

Grundlegende Aufgaben

■ **Planung und Gestaltung**

Berücksichtigung von Fragen der Sicherheit, der ergonomischen Gestaltung der Arbeit und des Gesundheitsschutzes bei der Planung und Gestaltung von Arbeitsabläufen, Arbeitsinhalten, Arbeitsplätzen, Arbeitsstätten, bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen und bei Auswahl und dem Einsatz von Beschäftigten.

■ **Vollständige Gefährdungsbeurteilung**

Durchführen oder Veranlassen der Gefährdungsbeurteilungen.

■ **Maßnahmen**

Treffen der erforderlichen Maßnahmen zum Arbeitsschutz unter Berücksichtigung der Umstände, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

■ **Organisation**

Aufbau einer dem Betrieb angemessenen Organisation des Arbeitsschutzes. Dazu ist die Übertragung der Aufgaben auf verantwortliche Führungskräfte notwendig sowie die Bestellung der beratenden Fachkräften für Arbeitsschutz, Sicherheitsbeauftragten, Ersthelfer oder Betriebsärzte und die Gründung eines Arbeitsschutzausschusses.

■ **Notfall und Erste Hilfe**

Treffen der je nach Art der Arbeitsstätte und Tätigkeiten erforderlichen Maßnahmen zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung sowie Maßnahmen für besonders gefährliche Arbeitsbereiche.

■ **Unterweisung und Vorsorge**

Durchführen von ausreichenden und angemessenen Unterweisungen und Ermöglichung einer arbeitsmedizinischen Vorsorge.

■ **Persönliche Schutzausrüstung**

Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung, z.B. Bildschirmbrillen, Sicherheitsschuhe oder Schutzkleidung.

Regelmäßige Kontrollen

■ **Laufende Prüfung**

Laufende Überprüfung der Umsetzung und der Wirksamkeit von Maßnahmen. (Umsetzungskontrolle und Wirksamkeitskontrolle) Organisation gesetzlich vorgeschriebener Prüfungen.

■ **Kontinuierliche Verbesserung**

Laufende Verbesserung der Schutzmaßnahmen bei Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und des Stands der Technik sowie der möglichen Veränderungen durch neue Arbeitsabläufe, Technik oder eingesetztes Personal. (kontinuierliche Verbesserung)

■ **Beseitigung von sicherheitswidrigen und gesundheitsgefährdenden Zuständen**

■ **Einwirkung auf Beschäftigte bei gefährdendem Verhalten** (Beanstandungen, Anweisungen, Vorbildverhalten).

■ **Einstellung von gefährlichen Arbeiten**, wenn erforderlich.

Führungskräfte, die in ihrem Bereich in eigener Verantwortung Maßnahmen treffen, müssen kontrollieren, ob diese umgesetzt werden und ob sie ausreichend wirksam sind, wenn sie ihre Arbeitsschutzziele erfolgreich realisieren wollen. Je nach Art der Maßnahmen, der Wahrscheinlichkeit von gesundheitsgefährdenden Folgen, der Schwere der möglichen Folgen, der Zuverlässigkeit und der Erfahrung der Beschäftigten sollten die Kontrollen mehr oder weniger häufiger und intensiver stattfinden. Hängt die Wirkung von Maßnahmen allein vom Verhalten der Beschäftigten ab, dann ist eine häufigere Prüfung und Einflussnahme sinnvoll. Vorbildverhalten und ein positiv auf Gesundheitsförderung ausgerichtetes Betriebsklima ist dabei sehr förderlich.

Beschäftigte und Beteiligung

Arbeitnehmerähnliche Personen

Sind mehrere Arbeitgeber am Arbeitsplatz tätig, wie das z.B. bei Baustellen der Fall ist oder bei Umbauten im Betrieb, müssen sie zusammenarbeiten. Für Leiharbeiter/-innen gilt, dass der Entleiher und der Verleiher gemeinsam für den Arbeitsschutz verantwortlich sind.

Fremdbeschäftigte, wie Freelancer oder Handwerker, greifen durch ihr Verhalten in die Abläufe des Betriebes ein. Deshalb sollten auch sie auf sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten verpflichtet werden. Das kann per Vertrag geschehen.

Beteiligung und Pflichten der Beschäftigten

Die Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen und von Unfällen ist nur mit Beteiligung der betroffenen Beschäftigten erfolgreich möglich.

Teamorientiertes Arbeiten, Organisations- oder Qualitätsentwicklungsprozesse, regelmäßige Weiterbildung sind gute Voraussetzungen für Führungskräfte, um Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und des gesundheitsgerechten Verhaltens in den normalen Geschäftsablauf zu integrieren und damit die Eigenverantwortung der Betroffenen zu stärken.

Beschäftigte haben Rechte und Pflichten in Arbeitsschutz, das ist im Arbeitsschutzgesetz und in der DGUV Vorschrift 1 geregelt. Sie haben das Recht, Verbesserungsvorschläge zu machen und müssen den Anweisungen und Unterweisungen folgen. Sie müssen Sorge für ihre Sicherheit tragen und für die Sicherheit von Dritten, die von ihren Handlungen abhängig sind.

Sie haben auch das Recht immer dann, wenn der Arbeitgeber gravierende Sicherheitsmängel wiederholt nicht abstellt, die Aufsichtsbehörden einzuschalten.

Betriebs- und Personalrat, Mitarbeitervertretung

Der Betriebsrat oder Personalrat hat die Möglichkeiten, seine Beteiligungsrechte bei der Festlegung von Auswahlrichtlinien für Führungskräfte mit Arbeitsschutzverantwortung und bei personellen Einzelmaßnahmen geltend zu machen. Er hat Mitbestimmungsrechte bei der Übertragung von Arbeitsschutzaufgaben, z.B. die Unterweisung, auf Führungsebenen. Die Berufsgenossenschaften empfehlen einen kooperativen Arbeitsschutz und eine Zusammenarbeit des Unternehmers mit der betrieblichen Interessenvertretung.

Kooperation

Arbeiten Führungskräfte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt zusammen, so steigt die Effektivität des Arbeitsschutzes. Rechtzeitiges Einbeziehen dieser Berater und auch des Betriebsrats bei Planungen und Umgestaltungsmaßnahmen vermeidet spätere kostenintensive Nachbesserungen.

Rechtsfolgen und Rechtssicherheit

Für die Folgen von Versäumnissen bei der Umsetzung von Arbeitsschutzpflichten haften der Arbeitgeber und die Führungskräfte in ihrem jeweiligen Bereich. Das kann das Strafrecht, das Ordnungswidrigkeitsrecht oder das Arbeits- und Zivilrecht betreffen. Vorsätzliche oder fahrlässige Pflichtverletzungen werden je nach Art und Schwere mit Freiheits- oder Geldstrafen, mit Verwarnungs- oder Bußgelder, Schadensersatz- oder Regressforderungen der Unfallversicherungsträger geahndet. Abmahnungen oder Kündigungen sind möglich.

Beispiele für Rechtsfolgen

Bußgelder - bis max. 25.000 EUR – sind möglich auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes bei

- Verstößen gegen bußgeldbewährten Pflichten aus den Arbeitsschutz-Verordnungen (ArbStättV, BetrSichV etc.) wie keine oder unvollständige Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf die Arbeitsstätte 3000 EUR), Verstoß gegen gesetzliche Pflichten wie ungeeignete Fluchtwege 2000 EUR)
- Nicht-Umsetzung einer vollziehbaren Anordnung der staatlichen Behörden (z.B. Anordnung zur Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit nicht umgesetzt)

Bußgelder - bis max. 10.000 EUR - sind zu erwarten auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches SGB VII „Gesetzliche Unfallversicherung“ bei

- fahrlässigem oder vorsätzlicher Verstoß gegen bußgeldbewehrte Unfallverhütungsvorschriften (UVV)
- Zuwiderhandeln gegen Anordnungen der Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse
- Behinderung von Betriebsbesichtigungen der Aufsichtspersonen

Strafen – Geldstrafe, Freiheitsstrafe - sind zu erwarten bei

- vorsätzlichem Verstoß gegen staatliche Rechtsverordnung, bußgeldbewehrte UVV und Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Versicherten (rechtswidrig, schuldhaft)
- beharrlichem wiederholtem Zuwiderhandeln gegen eine vollziehbare Anordnung der staatlichen Behörden

Rechtsquellen

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
 - § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
 - § 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber
 - § 13 Verantwortliche Personen
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Sozialgesetzbuch VII (SGB VII)
 - § 21 Verantwortung des Unternehmers, Mitwirkung der Versicherten
- Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG)
 - § 130 Verletzung der Aufsichtspflicht in Betrieben und Unternehmen
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
 - § 618, 619 Pflicht zu Schutzmaßnahmen
- Handelsgesetzbuch (HGB)
 - § 62 Fürsorgepflicht des Unternehmens
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Staatliche Regeln, Informationen und Leitlinien

- Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik: Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung. LASI LV 56

DGUV Vorschriften, Informationen, Grundsätze und Regeln

- Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 1: Grundsätze der Prävention
 - § 2 Grundpflichten des Unternehmers
 - § 6 Zusammenarbeit mehrerer Unternehmer
 - § 13 Pflichtenübertragung
- DGUV Regel 100-001: Grundsätze der Prävention (Kommentar zur DGUV Vorschrift 1)
- Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- DGUV Information 211-001 Übertragung von Unternehmerpflichten 2008 (früher BGI 508)
- DGUV Information 211-019: Arbeitsschutzmanagementsysteme - Ein Erfolgsfaktor für Ihr Unternehmen
- DGUV Information 211-030: Arbeitsschutzmanagement - Mit System sicher zum Erfolg
- DGUV Grundsatz 311-002: Arbeitsschutzmanagementsysteme - Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Verfahrensgrundsatz für die Beratung und Begutachtung.

Normen

- ISO 45001 Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen. (spezifiziert die Anforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme)

Rechtsprechung

- Bundesarbeitsgericht (BAG) 28. März 2017, 1 ABR 25/15
Voraussetzung für die Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes ist allein das Vorliegen einer Gefährdung, die muss feststehen oder muss durch eine

Gefährdungsbeurteilung festgestellt werden. Das Vorliegen einer unmittelbaren gesundheitlichen Gefahr ist nicht (mehr) Voraussetzung für die Mitbestimmung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Für die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG genügt das Vorliegen einer Gefährdung. Die Einigungsstelle kann diese nicht durchführen, sondern das muss der Arbeitgeber tun. Auch sieht das BAG bei Eilmaßnahmen keine Mitbestimmung des Betriebsrates, sondern im Sinne der Prävention.

■ BAG vom 18.3.2014 1 ABR 73/12:

Mitbestimmung bei Organisation Arbeitsschutz

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, damit auch bei Übertragung der Aufgaben des Arbeitsschutzes auf Führungsebenen, zum Beispiel wie im vorliegenden Fall auf die Meister. Die durch die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates.

■ VG-AUGSBURG 20.12.2012, AZ: AU 2 K 11.632

Arbeitsschutzverantwortung bei Universitätsprofessoren

Die Übertragung arbeitsschutzrechtlicher Pflichten an beamtete Universitätsprofessoren im Rahmen des dem Dienstherrn zur Verfügung stehenden dienstrechtlichen Organisationsrechts stellt im Regelfall keinen rechtswidrigen Eingriff in die grundrechtlich geschützte Freiheit von Forschung und Lehre dar.

■ LAG-MECKLENBURG-VORPOMMERN 11.11.2008, AZ: 5 TABV 16/08

Organisation des Arbeitsschutzes ist Einigungsstellenfähig

Der Antrag auf Einrichtung einer Einigungsstelle kann nur bei einer offensichtlichen Unzuständigkeit der Einigungsstelle abgelehnt werden (§ 98 ArbGG). Der Antrag eine Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand einzurichten "Organisatorische Maßnahmen zur Einbeziehung des betrieblichen Arbeitsschutzes und seiner Wirksamkeitskontrollen in die betrieblichen Führungsstrukturen", kann nicht abgelehnt werden, da es gewichtige Stimmen in der Literatur gibt, die annehmen, dass der Betriebsrat bei der Ausfüllung und Umsetzung der Vorgaben aus § 3 ArbSchG nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG zu beteiligen sei.

■ Berliner Oberverwaltungsgericht 27.3.2001, AZ: 60 PV 8.00

Keine Mitbestimmung bei Pflichtenübertragung an Schulleiter

Die Entscheidung über die Übertragung von Arbeitsschutzaufgaben, auch die Pflicht zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten, an Schulleiter unterliegt nicht der Mitbestimmung an § 85 (1) Nr. 7 BlnPersVG.

Literatur

Pieper, Ralf:

ArbSchR. Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und andere Arbeitsschutzvorschriften,

Frankfurt am Main (Bund-Verlag), 6. Auflage, 2017

Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.):

Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes.

www.gda-portal.de Stand 2017

Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.):

Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation

www.gda-portal.de 2017

Initiative Neue Qualität der Arbeit / Offensive Mittelstand (Hrsg.):

INQA-Check „Personalführung“. Selbstbewertung zur Führungsqualität und zur Vorbereitung auf den demografischen Wandel.

2. Auflage 2017, www.gda-orgacheck.de , www.offensive-mittelstand.de , www.inqa-check-personalfuehrung.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit / Offensive Mittelstand (Hrsg.):

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“. Erfolg ist kein Zufall – Wie lassen sich Arbeitsgestaltung und Organisation verbessern?

4. Auflage 2016, www.gda-orgacheck.de , www.offensive-mittelstand.de

Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (Hrsg.):

Der Mensch im Mittelpunkt. Prioritäten für den Arbeitsschutz von morgen. 10 Top Trends aus dem Risikoobservatorium der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.

Berlin 2016

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV (Hrsg.):

Neue Formen der Arbeit. Neue Formen der Prävention. Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen

Initiativpapier 2016

Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.):

Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz

www.gda-portal.de 2015

Dortmunder Forschungsbüro für Arbeit, Prävention und Politik (Hrsg.):

Gesundheit und Beteiligung in Change-Prozessen. Eine Handlungshilfe für die betriebliche Praxis.

2015, gefördert von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Initiative Neue Qualität der Arbeit, download unter: www.psyga-info.de , www.inqua.de

Kothe/Faber/Feldhoff (Hrsg.):

Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Handkommentar.

Baden-Baden (Nomos) 1. Auflage 2014

Becker, Karina/ Brinkmann, Ulrich/ Engel, Thomas/ Satzer, Rolf:

Handbuch Gesundheit & Beteiligung. Neue Instrumente für den Gesundheitsschutz in Betrieben & Behörden.

2. aktualisierte Ausgabe. Hamburg (VSA-Verlag) 2014

Nationalen Arbeitsschutzkonferenz /GDA Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie/ INQA Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.):

GDA-ORGacheck. Arbeitsschutz mit Methode - zahlt sich aus.

www.gda-portal.de 2013, www.gda-orgacheck.de

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft –VBG (Hrsg.):

Gesund und erfolgreich führen. Information für Führungskräfte.

VBG-Fachwissen 2013

Freistaat Thüringen (Hrsg.):

Arbeitsschutz will organisiert sein! Ein Ratgeber für kleine und mittlere Unternehmen.

Thüringer Landesbetrieb für Arbeitsschutz und technischen Verbraucherschutz.

Mai 2012

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse BG ETEM (Hrsg.):

Verantwortung in der Unfallverhütung.

o.J.

Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (Hrsg.):

Verantwortung im Arbeitsschutz. Rechtspflichten. Rechtsfolgen.

Information B2, 2011

Berufsgenossenschaft Chemie BG RCI (Hrsg.):

Verantwortung im Arbeitsschutz. Rechtspflichten. Rechtsfolgen. Rechtsgrundla-

gen.

Merkblatt A 006

Spinnarke, J. / Schork, G. (Hrsg.):

Arbeitssicherheitsrecht.

Kommentar und Sammlung. Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz und zum Arbeitsschutzgesetz mit allen wichtigen Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen, (ecomed Verlag), Loseblattsammlung und CD-ROM mit Booklet

Badura, B.:

Sozialkapital: Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg.

Berlin (Springer) 2008

Stand der Bearbeitung: 2017