

Regine Rundnagel

Arbeitsschutzgesetz

Die grundlegenden Aufgaben und Pflichten zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen im Betrieb sind im Arbeitsschutzgesetz geregelt. Vor allem die Arbeitgeber sind hier angesprochen, aber auch die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und die Aufgaben und Befugnisse der staatlichen Aufsichtsbehörden. Das Arbeitsschutzgesetz legt die Grundlagen der Organisation des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Grundgesetz des Arbeitsschutzes für alle

Seit 1996 gibt es eine neue Rechtsgrundlage für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in allen Betrieben und Verwaltungen. Das früher unübersichtliche deutsche Arbeitsschutzrecht ist einheitlicher, systematischer und damit handhabbarer geworden.

Mit dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) wurde europäisches Recht in nationales umgesetzt. Es regelt vor allem die grundlegenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer/-innen.

Das neue Gesetz gilt nicht für Hausangestellte in Privathaushalten, Beschäftigte auf Seeschiffen und Betrieben, die dem Bundesbergbaugesetz unterliegen. Es gilt gleichermaßen für alle Angestellten und für Beamte.

Leitbild des Arbeitsschutzgesetzes

Dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 liegt ein Leitbild zugrunde, verankert in den europäischen Arbeitsschutzrichtlinien. Über die davor verbreitete Einschränkung des Arbeitsschutzes auf die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten hinaus, ist es nun Ziel, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten zu erhalten und arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen.

Leitbild Prävention

" Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird." (§ 4)

Wichtigstes Grundprinzip ist damit die Prävention, die durch vorbeugendes, geplantes Handeln bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen erreicht wird. Dabei soll ganzheitlich vorgegangen werden, nicht nur körperlich wirksame Faktoren, sondern auch mögliche psychische Belastungen sind zu beachten.

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Arbeits- und Gesundheitsschutz wird als ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess der Arbeitsbedingungen definiert und ist damit keine einmalige Angelegenheit.

grundlegendes Ziel: kontinuierlich verbessern

Das Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern, und zwar durch Maßnahmen der Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen und durch eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit. (§§ 1, 2 und 3)

Voraussetzung und gesetzliche Anforderung ist es, Gesundheit und Sicherheit an den Arbeitsplätzen jeweils zu beurteilen, wenn

- der Arbeitsplatz neu eingerichtet wird,
- sich Arbeitsbedingungen verändern,

- gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und der Stand der Technik sich erneuern oder die
- die Wirksamkeit von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen überprüft werden muss.

Auf diese Weise wird ein Verbesserungsprozess in Gang gesetzt, der sich in die Organisation und Abläufe im Betrieb integrieren soll. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist immer Teil des betrieblichen Managements.

Verantwortung des Arbeitgebers und der Beschäftigten

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer/-innen verantwortlich. In einem größeren Betrieb ist diese Verantwortung in die Führungsstrukturen eingebunden und jede Führungskraft trägt für ihren Kompetenzbereich Verantwortung.

Verantwortung tragen auch die Beschäftigten im Rahmen ihrer Unterweisung und Anweisungen des Arbeitgebers. Sie sollen für ihre und für Sicherheit und die Gesundheit der Personen, die von ihren Handlungen bei der Arbeit betroffen sind. Beschäftigte sollen den Arbeitgeber beim Arbeits- und Gesundheitsschutz unterstützen.

Verstöße gegen die Pflichten und gegen Auflagen der Aufsichtsbehörden können Bußgelder nach sich ziehen. Das gilt für Arbeitgeber, aber auch für Beschäftigte, die gegen Anordnungen der Behörden verstoßen.

Die wichtigsten Inhalte des Arbeitsschutzgesetzes

Inhalte des ArbSchG	betreffende §§
Ziel und Aufgabe des Gesetzes	§§ 1, 2
Geltungsbereiche	§§ 1, 2, 20
Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Delegation, Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber, Befähigung	§§ 3, 7, 8, 13
Pflichten und grundlegenden Aufgaben des Arbeitgebers	§§ 3 -14
Grundprinzipien der Gestaltung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes	§§ 3, 4
Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation	§§ 5, 6
Aufgaben bei besonderen Gefahren	§ 9
Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen	§ 10
Arbeitsmedizinische Vorsorge	§ 11
Unterweisung	§ 12
Unterrichtung im öffentlichen Dienst	§ 13
Rechte und Pflichten der Beschäftigten	§§ 15- 17
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie GDA	§§ 20a, 20b
Zusammenwirken der staatlichen Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger	§§ 21- 24
Bußgeld- und Strafvorschriften	§§ 25 - 26

Grundsätze der Arbeitsgestaltung

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen soll sich an den Grundsätzen des Arbeitsschutzgesetzes orientieren. Dazu gehören z.B.

- Vermeidung von Gefahren, verbleibende Gefahren möglichst gering halten
- Bekämpfung von Gefahren an der Quelle

- Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und des Standes der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene
- Vorrang kollektiver Schutzmaßnahmen vor persönlicher Schutzausrüstung
- sachgerechte Verknüpfung von Technik, Organisation, sozialen Beziehungen und Umwelt
- geeignete Anweisungen

Weitere Spezifizierungen und Konkretisierungen erfolgen in gesetzlichen Verordnungen, z. B. in der Arbeitsstättenverordnung, detaillierte Handlungshilfen sind in den DGUV Vorschriften und DGUV Regeln und DGUV Informationen sowie dem sonstigen technischen Regelwerk (z.B. Normen) zu finden.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Dokumentation

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) hinsichtlich körperlicher und psychischer Faktoren ermöglicht es, systematisch und umfassend alle möglichen Gefährdungen eines Arbeitsplatzes oder einer typischen Tätigkeit zu analysieren, zu bewerten und daraus Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz abzuleiten. Sie stellt die Basis des Arbeitsschutzhandelns im Betrieb dar. Ihre Dokumentation sollte die Verfahrensweisen, die Ergebnisse und die Maßnahmen enthalten.

Für die staatlichen Arbeitsschutzbehörden, die für die Überwachung des Vollzugs gesetzlicher Arbeitsschutzbestimmungen zuständig sind, und auch für die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen stellt diese Dokumentation eine Vereinfachung ihrer Überwachungs- und Beratungstätigkeit dar. Unfälle im Betrieb sind ebenfalls zu dokumentieren. Auch innerbetrieblich ist sie die Grundlage des Handelns für verantwortliche Führungskräfte oder die Interessenvertretung.

Es ist ratsam, diese Aufgaben mit eventuell vorhandenen Qualitätszertifizierungsverfahren oder einem Umwelt-Audit verbinden.

Unterweisung

Durch das Arbeitsschutzgesetz wird die aktive Rolle der Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz betont. Voraussetzung ist die regelmäßige Unterweisung. Vorschlags- und Beschwerderechte sollen die Eigeninitiative der Betroffenen fördern.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Jeder/e Arbeitnehmer/-in hat das Recht, sich auf Wunsch regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, wenn aufgrund der Arbeitsbedingungen mit Gesundheitsschäden zu rechnen ist. In der Regel erfolgt das durch den Betriebsarzt. Andere Rechtsvorschriften konkretisieren diese Bestimmung, so die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Für den Bürobereich betrifft das die Vorsorge bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten.

Vorsorgeuntersuchungen sind ein wichtiger Schritt zur Prävention im Betrieb. Hieraus lassen sich Hinweise auf Mängel an Arbeitsplätzen ableiten, natürlich unter Wahrung der ärztlichen Schweigepflichten.

Prävention beinhaltet auch systematische Planung der Arbeitsschutzmaßnahmen, regelmäßige Unterweisung und gesundheitsgerechtes Verhalten.

Aufgaben der Betriebs- und Personalräte

Im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz spielt die Interessenvertretung eine wichtige Rolle. Sie hat die Aufgabe, darauf zu achten, dass die Gesetze und Vorschriften zugunsten der Beschäftigten eingehalten werden und sie hat Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb zu fördern. Auch ist sie verpflichtet die Aufsichtsbehörden zu unterstützen.

Damit stellen sie neben dem Arbeitgeber, den Beschäftigten und den beratenden Fachkräften (Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt) eine weitere wichtige Akteursgruppe im Be-

trieb dar. Die Beteiligungsrechte von Betriebsräten oder Personalräten ermöglichen ihnen eine aktive Mitgestaltung des praktischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes vor Ort. Immer dann, wenn das Gesetz eine Konkretisierung im Betrieb notwendig macht, haben sie Beteiligungsrechte.

Rechtsquellen

Europäische Richtlinien

- RICHTLINIE DES RATES vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG), Auszug aus der amtlichen Begründung:

"Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen."

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): "Gesetz über die Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit"
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
 - § 80 Allgemeine Aufgaben
 - § 81 Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern
 - § 87 (1) Nr.7 Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften
 - § 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz
 - § 90 Unterrichtungs- und Beratungsrechte
 - § 91 Mitbestimmungsrecht
- Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)
 - § 74 (1) Nr.6 Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
 - § 74 (1) Nr.16 Mitbestimmung bei Gestaltung der Arbeitsplätze
 - § 76 Arbeitsschutz
- Bundes-Personalvertretungsgesetz (BPersVG)
 - § 75 (3) Nr. 11. Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
 - § 75 (3) Nr.16. Mitbestimmung bei Gestaltung der Arbeitsplätze,
 - § 81 (Kooperation)

Literatur

Pieper, Ralf:

ArbSchR. Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und andere Arbeitsschutzvorschriften.

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

Happy Birthday Arbeitsschutzgesetz.

hg. von ver.di Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Sopo aktuell Nr. 247 vom 9. August 2016

20 Jahre Arbeitsschutzgesetz

verschiedene Artikel in Gute Arbeit 4/2016, hg. vom Bund-Verlag Frankfurt

Kittner, Michael / Pieper, Ralf

Arbeitsschutzgesetz. Basiskommentar zum ArbSchG.

Frankfurt am Main (Bund-Verlag), 6. Auflage 2014

Faber, Ulrich/ Satzer, Rolf:

Arbeitsschutz und Mitbestimmung. Handlungshilfe für Betriebsräte.

Frankfurt am Main (Bund-Verlag) 2014

Kothe/Faber/Feldhoff (Hrsg.):

Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Handkommentar.

Baden-Baden (Nomos) 1. Auflage 2014

Bundesrat: Verordnungsantrag der Länder Hamburg, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein

Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit.

Drucksache 315/13, beschlossen am 3.5.2013

Kamp, Lothar/ Pickshaus, Klaus (Hrsg.):

Regelungslücke psychische Belastungen schließen.

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf und IG Metall, Frankfurt 2011

Stand der Bearbeitung: 2017