
CHV 2

Arbeitsschutzgesetz

(bisher ZH 1/7)

9. Auflage 2004

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

vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Artikel 83 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848)

Erster Abschnitt
Allgemeine Vorschriften

§ 1

Zielsetzung und Anwendungsbereich

- (1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen.
- (2) Dieses Gesetz gilt nicht für den Arbeitsschutz von Hausangestellten in privaten Haushalten. Es gilt nicht für den Arbeitsschutz von Beschäftigten auf Seeschiffen und in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen, soweit dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen.
- (3) Pflichten, die die Arbeitgeber zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit nach sonstigen Rechtsvorschriften haben, bleiben unberührt. Satz 1 gilt entsprechend für Pflichten und Rechte der Beschäftigten. Unberührt bleiben Gesetze, die andere Personen als Arbeitgeber zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes verpflichten.
- (4) Bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften treten an die Stelle der Betriebs- oder Personalräte die Mitarbeitervertretungen entsprechend dem kirchlichen Recht.

§ 2

Begriffsbestimmungen

- (1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.
- (2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:
 1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
 3. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
 4. Beamtinnen und Beamte,
 5. Richterinnen und Richter,
 6. Soldatinnen und Soldaten,
 7. die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.
- (3) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigen.
- (4) Sonstige Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind Regelungen über Maßnahmen des Arbeitsschutzes in anderen Gesetzen, in Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften.
- (5) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Dienststellen. Dienststellen sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die Gerichte des Bundes und der Länder sowie die entsprechenden Einrichtungen der Streitkräfte.

Zweiter Abschnitt Pflichten des Arbeitgebers

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.
- (2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten
 1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
 2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können,
- (3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

§ 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

§ 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.

§ 6

Dokumentation

- (1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten. Soweit in sonstigen Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist, gilt Satz 1 nicht für Arbeitgeber mit zehn oder weniger Beschäftigten; die zuständige Behörde kann, wenn besondere Gefährdungssituationen gegeben sind, anordnen, dass Unterlagen verfügbar sein müssen. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten nach Satz 3 sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.
- (2) Unfälle in seinem Betrieb, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird, hat der Arbeitgeber zu erfassen.

§ 7

Übertragung von Aufgaben

Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

§ 8

Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

- (1) Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Soweit dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlich ist, haben die Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten insbesondere sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten und Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen.
- (2) Der Arbeitgeber muss sich je nach Art der Tätigkeit vergewissern, dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben.

§ 9

Besondere Gefahren

- (1) Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, damit nur Beschäftigte Zugang zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen haben, die zuvor geeignete Anweisungen erhalten haben.
- (2) Der Arbeitgeber hat Vorkehrungen zu treffen, dass alle Beschäftigten, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichtet sind. Bei unmittelbarer erheblicher Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen müssen die Beschäftigten die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung selbst treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist; dabei sind die Kenntnisse der Beschäftigten und die vorhandenen technischen Mittel zu berücksichtigen. Den Beschäftigten dürfen aus ihrem Handeln keine Nachteile entstehen, es sei denn, sie haben vorsätzlich oder grob fahrlässig ungeeignete Maßnahmen getroffen.
- (3) Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, die es den Beschäftigten bei unmittelbarer erheblicher Gefahr ermöglichen, sich durch sofortiges Verlassen der Arbeitsplätze in Sicherheit zu bringen. Den Beschäftigten dürfen hierdurch keine Nachteile entstehen. Hält die unmittelbare erhebliche Gefahr an, darf der Arbeitgeber die Beschäftigten nur in besonders begründeten Ausnahmefällen auffordern, ihre Tätigkeit wieder aufzunehmen. Gesetzliche Pflichten der Beschäftigten zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit sowie die §§ 7 und 11 des Soldatengesetzes bleiben unberührt.

§ 10

Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

- (1) Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen. Er hat auch dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat diejenigen Beschäftigten zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten übernehmen. Anzahl, Ausbildung und Ausrüstung der nach Satz 1 benannten Beschäftigten müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten und zu den bestehenden besonderen Gefahren stehen. Vor der Benennung hat der Arbeitgeber den Betriebs- oder Personalrat zu hören. Weitergehende Beteiligungsrechte bleiben unberührt. Der Arbeitgeber kann die in Satz 1 genannten Aufgaben auch selbst wahrnehmen, wenn er über die nach Satz 2 erforderliche Ausbildung und Ausrüstung verfügt.

§ 11

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

§ 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.

§ 13

Verantwortliche Personen

- (1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber
 1. sein gesetzlicher Vertreter,
 2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,
 3. der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft,
 4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
 5. sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift beauftragte Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.
- (2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

§ 14

Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

- (1) Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in ihren Arbeitsbereichen über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung dieser Gefahren und die nach § 10 Abs. 2 getroffenen Maßnahmen zu unterrichten.
- (2) Soweit in Betrieben des öffentlichen Dienstes keine Vertretung der Beschäftigten besteht, hat der Arbeitgeber die Beschäftigten zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben können.

Dritter Abschnitt

Pflichten und Rechte der Beschäftigten

§ 15

Pflichten der Beschäftigten

- (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.
- (2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

§ 16

Besondere Unterstützungspflichten

- (1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.
- (2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

§ 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. Für Beamtinnen und Beamte des Bundes ist § 171 des Bundesbeamtengesetzes anzuwenden. § 60 des Beamtenrechtsrahmengesetzes und entsprechendes Landesrecht bleiben unberührt.
- (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. Die in Absatz 1 Satz 2 und 3 genannten Vorschriften sowie die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung und des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages bleiben unberührt.

Vierter Abschnitt

Verordnungsermächtigungen

§ 18

Verordnungsermächtigungen

- (1) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates vorzuschreiben, welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die sonstigen verantwortlichen Personen zu treffen haben und wie sich die Beschäftigten zu verhalten haben, um ihre jeweiligen Pflichten, die sich aus diesem Gesetz ergeben, zu erfüllen. In diesen Rechtsverordnungen kann auch bestimmt werden, dass bestimmte Vorschriften des Gesetzes zum Schutz anderer als in § 2 Abs. 2 genannter Personen anzuwenden sind.

- (2) Durch Rechtsverordnungen nach Absatz 1 kann insbesondere bestimmt werden,
1. dass und wie zur Abwehr bestimmter Gefahren Dauer oder Lage der Beschäftigung oder die Zahl der Beschäftigten begrenzt werden muss,
 2. dass der Einsatz bestimmter Arbeitsmittel oder -verfahren mit besonderen Gefahren für die Beschäftigten verboten ist oder der zuständigen Behörde angezeigt oder von ihr erlaubt sein muss oder besonders gefährdete Personen dabei nicht beschäftigt werden dürfen,
 3. dass bestimmte, besonders gefährliche Betriebsanlagen einschließlich der Arbeits- und Fertigungsverfahren vor Inbetriebnahme, in regelmäßigen Abständen oder auf behördliche Anordnung fachkundig geprüft werden müssen,
 4. dass Beschäftigte, bevor sie eine bestimmte gefährdende Tätigkeit aufnehmen oder fortsetzen oder nachdem sie sie beendet haben, arbeitsmedizinisch zu untersuchen sind und welche besonderen Pflichten der Arzt dabei zu beachten hat,
 5. dass Ausschüsse zu bilden sind, denen die Aufgabe übertragen wird, die Bundesregierung oder das zuständige Bundesministerium zur Anwendung der Rechtsverordnungen zu beraten, dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene entsprechende Regeln und sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu ermitteln sowie Regeln zu ermitteln, wie die in den Rechtsverordnungen gestellten Anforderungen erfüllt werden können. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann die Regeln und Erkenntnisse amtlich bekannt machen.

§ 19

Rechtsakte der Europäischen Gemeinschaften und zwischenstaatliche Vereinbarungen

Rechtsverordnungen nach § 18 können auch erlassen werden, soweit dies zur Durchführung von Rechtsakten des Rates oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften oder von Beschlüssen internationaler Organisationen oder von zwischenstaatlichen Vereinbarungen, die Sachbereiche dieses Gesetzes betreffen, erforderlich ist, insbesondere um Arbeitsschutzpflichten für andere als in § 2 Abs. 3 genannte Personen zu regeln.

§ 20

Regelungen für den öffentlichen Dienst

- (1) Für die Beamten der Länder, Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts regelt das Landesrecht, ob und inwieweit die nach § 18 erlassenen Rechtsverordnungen gelten.
- (2) Für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, insbesondere bei der Bundeswehr, der Polizei, den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten, dem Zoll oder den Nachrichtendiensten, können das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium des Innern, das Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen, das Bundesministerium der Verteidigung oder das Bundesministerium der Finanzen, soweit sie hierfür jeweils zuständig sind, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass Vorschriften dieses Gesetzes ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. Rechtsverordnungen nach Satz 1 werden im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und, soweit nicht das Bundesministerium des Innern selbst ermächtigt ist, im Einvernehmen mit diesem Ministerium erlassen. In den Rechtsverordnungen ist gleichzeitig festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter Berücksichtigung der Ziele dieses Gesetzes auf andere Weise gewährleistet werden. Für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst der Länder, Gemeinden und sonstigen landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts können den Sätzen 1 und 3 entsprechende Regelungen durch Landesrecht getroffen werden.

Fünfter Abschnitt Schlussvorschriften

§ 21

Zuständige Behörden; Zusammenwirken mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung

- (1) Die Überwachung des Arbeitsschutzes nach diesem Gesetz ist staatliche Aufgabe. Die zuständigen Behörden haben die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zu überwachen und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beraten.
- (2) Die Aufgaben und Befugnisse der Träger der gesetzlichen Unfallversicherungen richten sich, soweit nichts anderes bestimmt ist, nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs. Soweit die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung nach dem Sozialgesetzbuch im Rahmen ihres Präventionsauftrags auch Aufgaben zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten wahrnehmen, werden sie ausschließlich im Rahmen ihrer autonomen Befugnisse tätig.

- (3) Die zuständigen Landesbehörden und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung wirken bei der Überwachung eng zusammen und fördern den Erfahrungsaustausch. Sie unterrichten sich gegenseitig über durchgeführte Betriebsbesichtigungen und deren wesentliche Ergebnisse.
- (4) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde kann mit Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung vereinbaren, dass diese in näher zu bestimmenden Tätigkeitsbereichen die Einhaltung dieses Gesetzes, bestimmter Vorschriften dieses Gesetzes oder der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen überwachen. In der Vereinbarung sind Art und Umfang der Überwachung sowie die Zusammenarbeit mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden festzulegen.
- (5) Soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, ist zuständige Behörde für die Durchführung dieses Gesetzes und der auf dieses Gesetz gestützten Rechtsverordnungen in den Betrieben und Verwaltungen des Bundes die Zentralstelle für Arbeitsschutz beim Bundesministerium des Innern. Im Auftrag der Zentralstelle handelt, soweit nichts anderes bestimmt ist, die Unfallkasse des Bundes, die insoweit der Aufsicht des Bundesministeriums des Innern unterliegt; Aufwendungen werden nicht erstattet. Im öffentlichen Dienst im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen führt die Eisenbahn-Unfallkasse, soweit diese Träger der Unfallversicherung ist, dieses Gesetz durch. Für Betriebe und Verwaltungen in den Geschäftsbereichen des Bundesministeriums der Verteidigung und des Auswärtigen Amtes hinsichtlich seiner Auslandsvertretungen führt das jeweilige Bundesministerium, soweit es jeweils zuständig ist, oder die von ihm jeweils bestimmte Stelle dieses Gesetz durch. Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen führt die Unfallkasse Post und Telekom dieses Gesetz durch, soweit der Geschäftsbereich des ehemaligen Bundesministerium für Post und Telekommunikation betroffen ist. Die Sätze 1 bis 4 gelten auch für Betriebe und Verwaltungen, die zur Bundesverwaltung gehören, für die aber eine Berufsgenossenschaft Träger der Unfallversicherung ist. Die zuständigen Bundesministerien können mit den Berufsgenossenschaften für diese Betriebe und Verwaltungen vereinbaren, dass das Gesetz von den Berufsgenossenschaften durchgeführt wird; Aufwendungen werden nicht erstattet.

§ 22

Befugnisse der zuständigen Behörden

- (1) Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber oder von den verantwortlichen Personen die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen. Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage sie selbst oder einen ihrer in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist darauf hinzuweisen.

- (2) Die mit der Überwachung beauftragten Personen sind befugt, zu den Betriebs- und Arbeitszeiten Betriebsstätten, Geschäfts- und Betriebsräume zu betreten, zu besichtigen und zu prüfen sowie in die geschäftlichen Unterlagen der auskunftspflichtigen Person Einsicht zu nehmen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Außerdem sind sie befugt, Betriebsanlagen, Arbeitsmittel und persönliche Schutzausrüstungen zu prüfen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe zu untersuchen, Messungen vorzunehmen und insbesondere arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren festzustellen und zu untersuchen, auf welche Ursachen ein Arbeitsunfall, eine arbeitsbedingte Erkrankung oder ein Schadensfall zurückzuführen ist. Sie sind berechtigt, die Begleitung durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person zu verlangen. Der Arbeitgeber oder die verantwortlichen Personen haben die mit der Überwachung beauftragten Personen bei der Wahrnehmung ihrer Befugnisse nach den Sätzen 1 und 2 zu unterstützen. Außerhalb der in Satz 1 genannten Zeiten, oder wenn die Arbeitsstätte sich in einer Wohnung befindet, dürfen die mit der Überwachung beauftragten Personen ohne Einverständnis des Arbeitgebers die Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 nur zur Verhütung dringender Gefahren für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung treffen. Die auskunftspflichtige Person hat die Maßnahmen nach den Sätzen 1, 2 und 5 zu dulden. Die Sätze 1 und 5 gelten entsprechend, wenn nicht feststeht, ob in der Arbeitsstätte Personen beschäftigt werden, jedoch Tatsachen gegeben sind, die diese Annahme rechtfertigen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.
- (3) Die zuständige Behörde kann im Einzelfall anordnen,
1. welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen oder die Beschäftigten zur Erfüllung der Pflichten zu treffen haben, die sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergeben,
 2. welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen zur Abwendung einer besonderen Gefahr für Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen haben.

Die zuständige Behörde hat, wenn nicht Gefahr im Verzug ist, zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist zu setzen. Wird eine Anordnung nach Satz 1 nicht innerhalb einer gesetzten Frist oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort ausgeführt, kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit oder die Verwendung oder den Betrieb der von der Anordnung betroffenen Arbeitsmittel untersagen. Maßnahmen der zuständigen Behörde im Bereich des öffentlichen Dienstes, die den Dienstbetrieb wesentlich beeinträchtigen, sollen im Einvernehmen mit der obersten Bundes- oder Landesbehörde oder dem Hauptverwaltungsbeamten der Gemeinde getroffen werden.

§ 23

Betriebliche Daten; Zusammenarbeit mit anderen Behörden; Jahresbericht

- (1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde zu einem von ihr bestimmten Zeitpunkt Mitteilungen über
 1. die Zahl der Beschäftigten und derer, an die er Heimarbeit vergibt, aufgegliedert nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit,
 2. den Namen oder die Bezeichnung und Anschrift des Betriebs, in dem er sie beschäftigt,
 3. seinen Namen, seine Firma und seine Anschrift sowie
 4. den Wirtschaftszweig, dem sein Betrieb angehört,zu machen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zu bestimmen, dass die Stellen der Bundesverwaltung, denen der Arbeitgeber die in Satz 1 genannten Mitteilungen bereits auf Grund einer Rechtsvorschrift mitgeteilt hat, diese Angaben an die für die Behörden nach Satz 1 zuständigen obersten Landesbehörden als Schreiben oder auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung weiterzuleiten haben. In der Rechtsverordnung können das Nähere über die Form der weiterzuleitenden Angaben sowie die Frist für die Weiterleitung bestimmt werden. Die weitergeleiteten Angaben dürfen nur zur Erfüllung der in der Zuständigkeit der Behörden nach § 21 Abs. 1 liegenden Arbeitsschutzaufgaben verwendet sowie in Datenverarbeitungssystemen gespeichert oder verarbeitet werden.
- (2) Die mit der Überwachung beauftragten Personen dürfen die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nur in den gesetzlich geregelten Fällen oder zur Verfolgung von Gesetzeswidrigkeiten oder zur Erfüllung von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Versicherten dem Träger der gesetzlichen Unfallversicherung oder zum Schutz der Umwelt den dafür zuständigen Behörden offenbaren. Soweit es sich bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen um Informationen über die Umwelt im Sinne des Umweltinformationsgesetzes handelt, richtet sich die Befugnis zu ihrer Offenbarung nach dem Umweltinformationsgesetz.
- (3) Ergeben sich im Einzelfall für die zuständigen Behörden konkrete Anhaltspunkte für
 1. eine Beschäftigung oder Tätigkeit von Ausländern ohne den erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes,
 2. Verstöße gegen die Mitwirkungspflicht nach § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch gegenüber einer Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit, einem Träger der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall- oder Rentenversicherung oder einem Träger der Sozialhilfe oder gegen die Meldepflicht nach § 8a des Asylbewerberleistungsgesetzes,
 3. Verstöße gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit,
 4. Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz,

5. Verstöße gegen die Vorschriften des Vierten und Siebten Buches Sozialgesetzbuch über die Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen,
6. Verstöße gegen das Aufenthaltsgesetz,
7. Verstöße gegen die Steuergesetze,

unterrichten sie die für die Verfolgung und Ahndung der Verstöße nach den Nummern 1 bis 7 zuständigen Behörden, die Träger der Sozialhilfe sowie die Behörden nach § 71 des Aufenthaltsgesetzes. In den Fällen des Satzes 1 arbeiten die zuständigen Behörden insbesondere mit den Agenturen für Arbeit, den Hauptzollämtern, den Rentenversicherungsträgern, den Krankenkassen als Einzugsstellen für die Sozialversicherungsbeiträge, den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung, den nach Landesrecht für die Verfolgung und Ahndung von Verstößen gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit zuständigen Behörden, den Trägern der Sozialhilfe, den in § 71 des Aufenthaltsgesetzes genannten Behörden und den Finanzbehörden zusammen.

- (4) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen Jahresbericht zu veröffentlichen. Der Jahresbericht umfasst auch Angaben zur Erfüllung von Unterrichtungspflichten aus internationalen Übereinkommen oder Rechtsakten der Europäischen Gemeinschaften, soweit sie den Arbeitsschutz betreffen.

§ 24

Ermächtigung zum Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen

1. zur Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen, soweit die Bundesregierung zu ihrem Erlass ermächtigt ist,
2. über die Gestaltung der Jahresberichte nach § 23 Abs. 4 und
3. über die Angaben, die die zuständigen obersten Landesbehörden dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung für den Unfallverhütungsbericht nach § 25 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch bis zu einem bestimmten Zeitpunkt mitzuteilen haben.

Verwaltungsvorschriften, die Bereiche des öffentlichen Dienstes einbeziehen, werden im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern erlassen.

§ 25

Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
 1. einer Rechtsverordnung nach § 18 Abs. 1 oder § 19 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist, oder
 2. a) als Arbeitgeber oder als verantwortliche Person einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3 oder
b) als Beschäftigter einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 zuwiderhandelt.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 Buchstabe b mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro geahndet werden.

§ 26

Strafvorschriften

Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. eine in § 25 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt oder
2. durch eine in § 25 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet.

Amtliche Begründung, ergänzt durch die Änderungen aufgrund der Bundestagsberatungen

(BT-Drucks. 13/3540 und 13/4854)

A. Allgemeines

1. Zielsetzung

Der Gesetzentwurf enthält Regelungen zur Anpassung des bestehenden Rechts an die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. EG Nr. L 183 S. 1), nachfolgend als Rahmenrichtlinie bezeichnet, und die Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. EG Nr. L 206 S. 19). Zur Rahmenrichtlinie sind bisher 13 Einzelrichtlinien erlassen. Die zu deren vollständiger Umsetzung notwendigen Anpassungen sollen auf untergesetzlicher Ebene erfolgen; hierfür enthält der Entwurf Verordnungsermächtigungen. Die Rahmenrichtlinie und die meisten Einzelrichtlinien waren bis zum 31. Dezember 1992, einige bis Ende 1993 in deutsches Recht umzusetzen. Für die anderen Richtlinien ist die Umsetzungsfrist 1994, für eine Richtlinie 1995 abgelaufen.

Die genannten Richtlinien beruhen auf Artikel 118a des EG-Vertrages, wonach der Rat der Europäischen Union Richtlinien zur Harmonisierung der in den Mitgliedstaaten bestehenden Vorschriften über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit erlässt. Richtlinien nach Artikel 118a des EG-Vertrages beziehen sich auf den Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes. Sie regeln in erster Linie Pflichten der Arbeitgeber, regeln aber auch Pflichten und Rechte der Beschäftigten und die innerbetriebliche Zusammenarbeit mit internen und externen Sicherheitsexperten. Inhaltlich erstrecken sich die Richtlinien sowohl auf den technischen wie den sozialen Arbeitsschutz.

Richtlinien nach Artikel 118a des EG-Vertrages sind Maßnahmen der sozialpolitischen Flankierung des europäischen Binnenmarktes. Als solche setzen sie keine abschließenden Regelungen, sondern Mindestvorschriften, die die Mitgliedstaaten in ihrem nationalen Recht nicht unterschreiten dürfen. Der im internationalen Vergleich, insbesondere in der Gerätesicherheit und im Gefahrstoffrecht, hohe deutsche Arbeitsschutzstandard bleibt unberührt. Gleichzeitig werden aber Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union aufgrund unterschiedlicher Mindeststandards im betrieblichen Arbeitsschutz vermieden. Die Rahmenrichtlinie und die meisten Einzelrichtlinien gelten in allen Tätigkeitsbereichen (gewerbliche Wirtschaft, Landwirtschaft, freie Berufe, öffentlicher Dienst usw.) und für alle Beschäftigtengruppen. Dem folgt der Entwurf. Mit der sachlichen Gleichbehandlung von Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst im Arbeitsschutz entspricht das Umsetzungsgesetz einer Forderung, die seit langem von allen beteiligten Kreisen erhoben wird.

2. Konzeption

Der Entwurf hat die Gestalt eines Artikelgesetzes. In Artikel 1 sind diejenigen materiellen Regelungen der Rahmenrichtlinie aufgenommen, die im geltenden Recht übergreifend noch nicht oder nicht vollständig verankert sind. Die Zusammenfassung dieser Regelungen ist aus folgenden Gründen notwendig:

- Vergleichbare allgemeine Bestimmungen bestehen nicht für alle Tätigkeitsbereiche. Ohne eine einheitliche Regelung müssten daher die Bestimmungen der Rahmenrichtlinie nicht nur in die bestehenden Gesetze, Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften eingefügt, sondern es müssten darüber hinaus für einige Bereiche auch neue Vorschriften erlassen werden. Im Ergebnis würde dies zu einer Vielzahl gleichlautender Bestimmungen generellen Inhalts führen.
- Eine Umsetzung durch eine Vielzahl von Einzelschriften erfordert Rechtssetzungsaktivitäten auf der Ebene der Gesetzgeber, verschiedener Ordnungsgeber und von jedem einzelnen der über 70 selbstverwalteten Unfallversicherungsträger. Abgesehen von dem damit verbundenen Aufwand verstärkt eine solche Vorgehensweise die Rechtszersplitterung und erschwert die Handhabbarkeit grundlegender Arbeitsschutzbestimmungen in den Betrieben und Verwaltungen.
- In der Bundesrepublik Deutschland folgt aus Artikel 2 Abs. 2 des Grundgesetzes die Pflicht des Staates, Leben und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit durch öffentlich-rechtliche Vorschriften zu schützen. Bei der Festlegung allgemeiner grundlegender Pflichten zum betrieblichen Arbeitsschutz, wie sie die Rahmenrichtlinie enthält, handelt es sich um einen so wesentlichen Bestandteil des staatlichen Schutzauftrags, dass seine Regelung dem Gesetzgeber vorbehalten ist. Entsprechend ermächtigt Artikel 74 Nr. 12 des Grundgesetzes den Bundesgesetzgeber im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung zum Erlass staatlicher Arbeitsschutzgesetze.

Soweit im geltenden Recht bereits Spezialgesetze einem der Rahmenrichtlinie entsprechenden weiten Anwendungsbereich bestehen und diese von einzelnen Regelungen der Rahmenrichtlinie betroffen sind, soll die notwendige Anpassung durch Änderung der Spezialgesetze erfolgen (Artikel 2 bis 4).

Der Entwurf orientiert sich an der Regelungssystematik des umzusetzenden EG-Rechts. Die Regelungssystematik der Arbeitsschutz-Richtlinien ist es, Schutzziele und allgemein gehaltene Anforderungen vorzugeben und nicht detaillierte Verhaltensvorgaben zu formulieren. Die Rahmenrichtlinie regelt für alle Tätigkeitsbereiche und alle Beschäftigtengruppen grundlegende Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im betrieblichen Arbeitsschutz. Die zur Rahmenrichtlinie erlassenen Einzelrichtlinien beschränken sich gleichfalls auf wesentliche Sachverhalte zu speziellen Arbeitsschutzbereichen wie Benutzung von Arbeitsmitteln und persönlichen Schutzausrüstungen, manuelle Handhabung von Lasten, Arbeit an Bildschirmgeräten, Schutz gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit oder vor biologischen Arbeitsstoffen, Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen, Sicherheitskennzeichnung am Arbeitsplatz, Gesundheitsschutz Schwangerer, Gesundheitsschutz von Bergwerken und Steinbrüchen sowie auf Fischereifahrzeugen. In allen Fällen erlaubt der relativ hohe Abstraktionsgrad der Vorschriften den einzelnen Betrieben an die konkrete Gefährdungssituation angepasste und kostengünstige Arbeitsschutzmaßnahmen.

Dem folgt der Gesetzentwurf. Bei der Übernahme der Bestimmungen der Rahmenrichtlinie wird auf eine hohe Praktikabilität geachtet. Durch weit gefasste Formulierungen wird bewusst Spielraum für an die Situation der Betriebe angepasste Arbeitsschutzmaßnahmen gelassen. Vor allem kleinen und mittleren Betrieben wird die Durchführung ihrer Pflichten erleichtert. Ziel des Gesetzgebungsvorhabens bleibt aber, dass alle Betriebe zu einem effektiven Arbeitsschutz beitragen müssen. Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten sind in kleinen und mittleren Betrieben grundsätzlich nicht anders zu bewerten als in größeren.

Der innerbetriebliche Arbeitsschutz soll entsprechend der Rahmenrichtlinie durch eine konsequent präventive Ausrichtung auf der Grundlage eines breiten Arbeitsschutzverständnisses, das auch Aspekte wie die menschengerechte Gestaltung der Arbeit umfasst, verbessert werden. Inhaltlicher Maßstab für das Arbeitsschutzgesetz ist eine 1:1-Umsetzung der Rahmenrichtlinie. Den Betrieben sollen keine Kosten dadurch entstehen, dass Arbeitgeberpflichten festgelegt werden, die über die Richtlinie hinausgehen und zu denen Arbeitgeber in anderen europäischen Ländern nicht verpflichtet sind.

Der das deutsche Arbeitsschutzsystem kennzeichnende Dualismus von staatlichen Vorschriften (Gesetze und Rechtsverordnungen) und Satzungsrecht der selbstverwalteten Unfallversicherungsträger (Unfallverhütungsvorschriften) wird durch das Gesetz nicht negativ berührt. Im Gegenteil eröffnen sich für die Unfallversicherungsträger neue Gestaltungsmöglichkeiten. Der Beratungs- und Schulungsbedarf in den Betrieben zu Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes wird steigen. Es wird notwendig sein, branchen- und bedarfsbezogen die weit gefassten Vorschriften dieses Gesetzes und der die Einzelrichtlinien umsetzenden Rechtsverordnungen zu konkretisieren oder darüber hinausgehende Bestimmungen zu treffen. Die zur Wahrnehmung dieser Aufgaben erforderliche Erweiterung des Präventionsauftrages der Unfallversicherungsträger erfolgt im Unfallversicherungs-Einordnungsgesetz.

3. Wesentlicher Inhalt

Entsprechend der dargestellten Konzeption hat das Arbeitsschutzgesetz in Artikel 1 des Entwurfs im einzelnen folgenden Inhalt:

- Der Erste Abschnitt (§§ 1 und 2) regelt Zielsetzung und Anwendungsbereich des Gesetzes sowie Begriffsbestimmungen. Hervorzuheben ist, dass mit dem Gesetz erstmals einheitliche arbeitsschutzrechtliche Grundbestimmungen für alle Tätigkeitsbereiche in Wirtschaft und Verwaltung und für alle Beschäftigungsgruppen (Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, Beamte) geschaffen werden.

- Im Zweiten Abschnitt (§§ 3 bis 14) folgen die grundlegenden Pflichten des Arbeitgebers im Arbeitsschutz. Der Arbeitgeber ist vorrangiger Normadressat, weil er für die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb verantwortlich ist. Er hat diese unter Arbeitsschutzgesichtspunkten zu beurteilen und entsprechend dem dabei festgestellten Gefährdungspotential Schutzmaßnahmen unter Beachtung bestimmter Grundsätze zu ergreifen. Die Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und an neue Entwicklungen und Erkenntnisse anzupassen. Durch die Bereithaltung von Unterlagen soll die Arbeitsschutzsituation im Betrieb transparent gestaltet werden. Bei seinen Arbeitsschutzmaßnahmen kooperiert der Arbeitgeber mit den Beschäftigten, Betriebsräten und Fachkräften. Er informiert die Mitarbeiter über besondere Gefahren am Arbeitsplatz und unterweist sie.
- Der Dritte Abschnitt (§§ 15 bis 17) befasst sich mit den Pflichten und Rechten der Beschäftigten. Die Mitarbeiter haben nicht nur die klassischen Pflichten wie ordnungsgemäße Bedienung von Geräten und Befolgung der Weisungen ihrer Vorgesetzten, sondern müssen dem Arbeitgeber auch von ihnen erkannte Gefahren unverzüglich melden und an der Umsetzung von Schutzmaßnahmen mitwirken. Ihnen dürfen allerdings auch keine Nachteile entstehen, wenn sie sich über mangelnde Schutzmaßnahmen beschweren und sich bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr vom Arbeitsplatz entfernen. Die Beschäftigten haben zu allen Fragen des Arbeitsschutzes ein Vorschlagsrecht.
- Die Bestimmungen der ersten drei Abschnitte entsprechen inhaltlich den Vorgaben aus den Artikeln 1 bis 6, 8, 9, 11 bis 13, 14 Abs. 2 und 15 der Rahmenrichtlinie.
- Der Vierte Abschnitt (§§ 18 bis 20) enthält Verordnungsrichtlinien, u.a. auch zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur Rahmenrichtlinie.
- Der Fünfte Abschnitt (§§ 21 bis 26) enthält u.a. Vollzugsregelungen und Bußgeldvorschriften.

Die weiteren Artikel des Gesetzentwurfs enthalten die erforderlichen Anpassungen des geltenden Rechts an die EG-rechtlichen Vorgaben durch Ergänzung bestehender Gesetze sowie notwendige Folgeänderungen. Im Betriebsverfassungsgesetz werden Regelungslücken gegenüber der Rahmenrichtlinie in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten geschlossen. Im Arbeitssicherheitsgesetz werden u.a. Präzisierungen bei der Notwendigkeit der Beratung, beim Beratungsauftrag und bei den Unterstützungspflichten des Arbeitgebers vorgenommen. Mit der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes werden gegenüber der Richtlinie 91/383/EWG noch bestehende Lücken geschlossen.

4. Auswirkungen

Ein wirksamer betrieblicher Arbeitsschutz ist ein Beitrag zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Die Wettbewerbsfähigkeit eines hochindustrialisierten Landes wie der Bundesrepublik Deutschland hängt wesentlich von der Fähigkeit ab, moderne Technologien aufzunehmen. Der rasante technische Wandel erreicht fast immer zuerst die Arbeitswelt und verändert Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen. Neue Technologien konfrontieren die Menschen, die mit ihnen umgehen müssen, häufig auch mit neuen Gesundheitsgefahren. Es ist mit ein Erfolg des Arbeitsschutzes, dass neue Technologien in Deutschland bisher bei den Beschäftigten auf eine breite Akzeptanz treffen. Damit dies so bleibt, muss der Arbeitsschutz stets neue technische Entwicklungen aufnehmen, deren Gefährdungspotential beurteilen und wirksame Schutzkonzepte entwickeln. Der Arbeitsschutz hilft dadurch, zwei der auch heute noch wichtigsten Pluspunkte der deutschen Wirtschaft, die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter in den Betrieben zu fördern und zu erhalten.

Auch in den Unternehmen setzt sich immer häufiger die Ansicht durch, dass die frühzeitige Einbeziehung von Arbeitsschutzaspekten in die betrieblichen Entscheidungen für den betrieblichen Erfolg vorteilhaft ist: Die Qualität der Produktionsabläufe, von Produkten und Dienstleistungen wird gesteigert, Kosten werden langfristig gesenkt und über eine höhere Motivation der Mitarbeiter Innovationen angeregt. Mittlerweile befassen sich daher auch verstärkt Fachleute in der Wirtschaft und in den Arbeitsschutzinstitutionen mit der Frage, wie der Arbeitsschutz in betriebliche Qualitätsmanagement-Konzepte sinnhaft eingebunden werden kann.

Die Rahmenrichtlinie hat diese Zusammenhänge erkannt und die Anforderungen an einen zeitgemäßen betrieblichen Arbeitsschutz entsprechend formuliert. Sie geht davon aus, dass gesunde und sichere Arbeitsbedingungen eine ständige Anpassung an die Dynamik von Technik und Arbeitswelt erfordern, und will diese Anpassung vor allem dadurch gewährleisten, dass Arbeitgeber und Beschäftigte verstärkt und kooperativ den Wandel der Arbeitsschutzanforderungen selbst gestalten. Die Verantwortlichen im Betrieb werden angehalten, die konkreten Arbeitsverhältnisse, aber auch anstehende Veränderungen unter Arbeitsschutzgesichtspunkten zu reflektieren, eine Gefährdung zu erkennen und zu benennen, so dass wirksame Schutzmaßnahmen ergriffen werden können. Der Gesetzgeber folgt dieser Philosophie.

In dem Maße, in dem es gelingt, einen konsequent präventiven modernen Arbeitsschutz in den Betrieben zu verwirklichen, wirkt sich dies auch gesamtwirtschaftlich positiv aus. Insbesondere für das Sozialversicherungssystem ergeben sich Entlastungen: Weniger Arbeitsunfälle und weniger arbeitsbedingte Erkrankungen bedeuten weniger Fehltag und eine geringere Zahl von Frührentnern und damit auch weniger Ausgaben in der gesetzlichen Unfall-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. Welches Entlastungspotential in betrieblichen Präventionsmaßnahmen noch liegt, lässt sich daran erkennen, dass Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems, des Muskel-Skelett-Systems und des Atmungssystems am häufigsten die berufliche Einsatzfähigkeit von Beschäftigten ab dem 45. Lebensjahr einschränken. Bei allen diesen Erkrankungen spielen arbeitsbedingte Komponenten eine wesentliche Rolle.

5. Kosten

Der Aufwand, der bei Bund, Ländern und Gemeinden durch Einbeziehung aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Schutzbereich des Gesetzes entsteht, lässt sich nicht schätzen. Er ist abhängig davon, inwieweit bereits aufgrund des bestehenden Rechts entsprechende Pflichten wahrzunehmen sind oder ein dem Niveau des Gesetzes entsprechender Arbeitsschutz schon praktiziert wird. Rechtslage und Praxis sind in Bund, Ländern und Gemeinden verschieden.

Der Aufwand, der den Ländern durch den Vollzug des Gesetzes entsteht, lässt sich auch nicht konkret darstellen. Wahrscheinlich ist, dass – vor allem in der Anfangsphase – der Beratungsaufwand und die dafür vorhandenen Kapazitäten verstärkt werden müssen.

Beim Bund entstehen durch die Durchführung des Gesetzes in Gestalt der Beratung und Kontrolle Mehraufwendungen durch Übertragung der Durchführungsaufgaben gegenüber denjenigen Geschäftsbereichen, die diese Kontrolle nicht durch ressorteigene Stellen wahrnehmen, auf das Bundesministerium des Innern (Zentralstelle für Arbeitsschutz) und die Bundesausführungsbehörde für Unfallversicherung in Wilhelmshaven, die insoweit unter der Fachaufsicht des Bundesministeriums des Innern für die Zentralstelle handeln soll. Eine personelle Aufstockung des bei der Ausführungsbehörde schon in den vergangenen Jahren für Beratungsaufgaben eingerichteten technischen Dienstes ist unumgänglich, um die von der EG-Rahmenrichtlinie geforderte angemessene Kontrolle zu gewährleisten. Dieser personelle Mehrbedarf bei Zentralstelle und Ausführungsbehörde soll durch ressortinterne Umschichtung gedeckt werden. Für die Durchführung des Gesetzes durch ressorteigene Überwachungsstellen in den Geschäftsbereichen des Bundesministeriums der Verteidigung, des Bundesministeriums für Verkehr und des Bundesministeriums für Post und Telekommunikation sowie – hinsichtlich der Auslandsvertretungen – des Auswärtigen Amtes wird davon ausgegangen, dass zusätzliches Personal entweder nicht erforderlich ist oder durch ressortinterne Umschichtung und Konzentration der Überwachungsaufgaben verfügbar wird.

Eine nennenswerte zusätzliche Kostenbelastung für die Wirtschaft ist nicht zu erwarten. Sofern die neuen Vorschriften im Einzelfall zu einem größeren Aufwand zwingen, ist er wegen der Vorgaben des EG-Rechts unvermeidbar. Den damit verbundenen Kosten steht jedoch auch ein beträchtlicher Nutzen gegenüber. Die neuen EG-weiten Mindestanforderungen treffen in der deutschen Wirtschaft auf ein anerkannt hohes Schutzniveau. Die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes sind weit gefasst, differenzieren häufig nach Gefährdungspotential und Betriebsgröße und bieten dadurch Ausfüllungsspielräume, welche die Arbeitgeber individuell für jeweils kostengünstige Lösungen nutzen können. Außerdem erarbeiten die überbetrieblichen Institutionen des Arbeitsschutzes (Berufsgenossenschaften, Länderbehörden, Bundesanstalten für Arbeitsschutz und für Arbeitsmedizin) hierzu bereits Hilfestellungen.

Auch Bund, Länder und Gemeinden tragen – gemessen an der Höhe der öffentlichen Haushalte – nur geringe Belastungen, so dass höchstens in seltenen Fällen Auswirkungen auf Einzelpreise möglich sind.

Im Verhältnis zu den Gesamtkosten werden die privaten Unternehmen nur in geringem Umfang belastet. Messbare Auswirkungen auf das allgemeine Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind daher nicht zu erwarten.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1

Zu § 1

Zu Absatz 1

Die Zweckbestimmung des Gesetzes in Satz 1 steht in Einklang mit der Zielbestimmung in Artikel 1 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie. Sie bringt zum Ausdruck, dass Arbeitsschutzmaßnahmen dazu beitragen sollen, den erreichten Arbeitsschutzstandard in den Betrieben zu sichern und Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten zu verbessern, und dass damit der Arbeitsschutz eine ständige Aufgabe aller daran Beteiligten ist. Was unter "Maßnahmen des Arbeitsschutzes" zu verstehen ist, wird in § 2 Abs. 1 beschrieben. Satz 2 legt fest, dass das Gesetz in allen Tätigkeitsbereichen gilt; dieser weite Anwendungsbereich entspricht Artikel 2 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie.

Zu Absatz 2

Die Ausnahme für Hausangestellte in Satz 1 entspricht Artikel 3 Buchstabe a der Rahmenrichtlinie. Für den Bereich des Bergbaus wird der Arbeitsschutz insgesamt weitgehend durch das Bundesberggesetz und darauf gestützte Rechtsverordnungen geregelt. Auch für den Arbeitsschutz auf Seeschiffen, die Kauffahrteischiffe und nach den Vorschriften des Flaggenrechtsgesetzes zur Führung der Bundesflagge berechtigt sind, kommt das Arbeitsschutzgesetz nur subsidiär zur Anwendung, soweit (noch) keine entsprechenden Regelungen bestehen. Damit wird eine vollständige Umsetzung der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie der EG sichergestellt und gleichzeitig die Möglichkeit eröffnet, die Anforderungen des EG-Rechts in die für diese Regelungsbereiche bestehenden besonderen Rechtsvorschriften zu übernehmen, soweit das sinnvoll und zweckmäßig erscheint.

Die Formulierung "entsprechend" statt – wie im Regierungsentwurf – "gleichwertig" trägt zu mehr Rechtssicherheit bei; die Betriebe müssen keine wertende Prüfung im Einzelfall mehr vornehmen, ob z.B. im Bundesberggesetz und in der Allgemeinen Bundesbergverordnung "gleichwertige" Regelungen enthalten sind. Es bleibt andererseits sichergestellt, dass dort, wo das Seemannsgesetz und das Bergrecht keine dem Arbeitsschutzgesetz entsprechenden Regelungen haben, das Arbeitsschutzgesetz subsidiär zur Anwendung kommt und damit die vollständige Umsetzung der Rahmenrichtlinie auch in diesen Rechtsgebieten gewährleistet ist. Beispielsweise sind im Bereich des Bergrechts Artikel 6 Abs. 5, Artikel 10 Abs. 1 Buchstabe b und Artikel 12 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie nicht umgesetzt; diese Sachverhalte werden in § 3 Abs. 3, § 10 Abs. 2 (i.V.m. § 81 Abs. 1 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes) und in § 8 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes geregelt.

Zu Absatz 3

Grundsätzlich gilt, dass die in anderen Rechtsvorschriften enthaltenen Arbeitsschutzpflichten unberührt bleiben. Das gilt sowohl für die Pflichten der Arbeitgeber als auch der Beschäftigten. Da dieses Gesetz im Wesentlichen nur allgemeine Pflichten enthält, stellen die sondergesetzlichen Pflichten häufig gleichzeitig eine Konkretisierung dieser allgemeinen Pflichten in Bezug auf bestimmte Gefährdungstatbestände dar und haben insofern nach dem Grundsatz der Spezialität Vorrang vor den allgemeinen Pflichten. Satz 3 regelt das Verhältnis des Gesetzes und der darauf gestützten Rechtsverordnungen zu anderen Rechtsvorschriften, die dem Arbeitsschutz dienen. Bei diesen Rechtsvorschriften kann es sich insbesondere auch um solche handeln, die neben dem Arbeitsschutz noch andere Ziele wie den allgemeinen Gesundheitsschutz, Verbraucherschutz oder Umweltschutz verfolgen und teilweise auch andere Personen als Arbeitgeber verpflichten.

Zu Absatz 4

Das Gesetz gilt auch im Bereich der Kirchen. Die Vorschrift trägt aber der Besonderheit Rechnung, dass im Bereich der Religionsgemeinschaften das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze keine Anwendung finden.

Zu § 2

Zu Absatz 1

Die Definition der Maßnahmen des Arbeitsschutzes entspricht dem umfassenden Verständnis von Arbeitsschutz, das der Rahmenrichtlinie zugrunde liegt (vgl. Artikel 5 Abs. 1, Artikel 6 Abs. 1 Unterabs. 1, Abs. 2 Buchstabe d). Sie erfasst Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Unfälle bei der Arbeit sind nicht mit dem spezifisch unfallversicherungsrechtlichen Begriff "Arbeitsunfälle" gleichzusetzen; nicht erfasst werden z.B. die in § 8 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (§ 550 Reichsversicherungsordnung) als Arbeitsunfälle definierten "Wegeunfälle". Zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zählt auch die Verhütung von Berufskrankheiten. Der in der Bundesrepublik Deutschland eingeführte Begriff "menschengerechte Gestaltung der Arbeit" deckt sich inhaltlich mit der in Artikel 6 Abs. 2 Buchstabe d der Rahmenrichtlinie enthaltenen Formulierung "Berücksichtigung des Faktors 'Mensch' bei der Arbeit". Eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit liegt dann vor, wenn insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren – vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus – auf eine Verminderung ihrer gesundheitsschädlichen Auswirkungen für die Beschäftigten hingewirkt wird. Sie bedeutet auch die Berücksichtigung der individuellen Belastungsfähigkeit und individueller Beeinträchtigungen aufgrund körperlicher Behinderungen oder besonderer Lebenssituationen (z.B. jugendliches Alter, Schwangerschaft). Soweit Arbeitgebern zur Berücksichtigung dieser Aspekte besondere Pflichten durch spezielle Rechtsvorschriften auferlegt sind, bleiben diese unberührt (§ 1 Abs. 3 Satz 1).

Zu Absatz 2

Mit der Definition des Begriffes "Beschäftigte" werden diejenigen Personen bestimmt, die aufgrund einer rechtlichen Beziehung zum Arbeitgeber (u.a. Arbeitsvertrag, öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, Arbeitnehmerüberlassung) Arbeitsleistungen erbringen und durch Arbeitsschutzmaßnahmen vor Gesundheitsgefahren geschützt werden sollen. Wegen der Vielfalt der rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten, in denen abhängige Arbeit geleistet wird, erscheint der Begriff "Beschäftigte" als geeigneter weiter Oberbegriff. Insbesondere sollen neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes auch Beamtinnen und Beamte erfasst werden. Der Begriff "Beschäftigte" für alle diejenigen Personen, die durch die Arbeitsschutzvorschriften geschützt werden sollen, findet sich bereits in verschiedenen Gesetzen zur technischen Sicherheit (§ 19 des Chemikaliengesetzes, § 30 des Gentechnikgesetzes, § 11 des Gerätesicherheitsgesetzes). In der Mehrzahl verwendet erlaubt er eine geschlechtsneutrale Formulierung.

Inhaltlich gehen die Begriffsbestimmungen in Absatz 2 von Artikel 3 Buchstabe a der Rahmenrichtlinie aus und lehnen sich an die Arbeitnehmerdefinition in § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes an. Die in dieser Vorschrift auch als arbeitnehmerähnliche Personen aufgeführten in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellten sind hier jedoch ausgenommen. Der Arbeitsschutz für diesen Personenkreis bleibt wegen der anders gelagerten Verantwortlichkeit weiterhin im Heimarbeitsgesetz geregelt. Zu dem in Absatz 2 Nr. 2 aufgeführten Personenkreis der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten gehören Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis und Personen im Sinne des § 19 des Berufsbildungsgesetzes, z.B. Praktikanten, die gegen Vergütung beschäftigt werden.

Dass von der Rahmenrichtlinie auch alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, insbesondere auch die Beamtinnen und Beamten, erfasst werden sollen, ist in Nummer 8 der Erklärungen für das Ratsprotokoll bei der Verabschiedung der Rahmenrichtlinie ausdrücklich festgestellt worden.

Bei den in Absatz 2 Nr. 7 aufgeführten Personen kann teilweise zweifelhaft sein, ob sie während ihrer Beschäftigung als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes zu betrachten sind. Auch soweit dies nicht der Fall ist, sollen sie aber einbezogen werden, weshalb sie besonders genannt sind.

Zu Absatz 3

Die Arbeitgeberdefinition ist derjenigen in Artikel 3 Buchstabe b der Rahmenrichtlinie angelehnt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass "sonstige Rechtsvorschriften" nicht nur staatliche Gesetze und Rechtsverordnungen über Arbeitsschutzmaßnahmen, sondern auch Unfallverhütungsvorschriften der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind. Für den Bereich von Arbeitsschutz und Unfallverhütung im öffentlichen Dienst stehen den Unfallverhütungsvorschriften allgemeine Verwaltungsvorschriften, insbesondere solche nach § 115 Abs. 3 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (§ 767 Abs. 2 Nr. 5 der Reichsversicherungsordnung) gleich.

Zu Absatz 5

Aus Gründen der rechtstechnischen Vereinfachung werden Dienststellen der öffentlichen Verwaltung den Betrieben gleichgesetzt. Die Vorschrift enthält außerdem eine Definition der Dienststellen.

Zu § 3

In den Betrieben trifft die Pflicht zu Arbeitsschutzmaßnahmen unmittelbar und in erster Linie den Arbeitgeber. Absatz 1 Satz 1 enthält die grundlegende Arbeitgeberpflicht zu einem umfassenden Schutz der Beschäftigten vor einer Gesundheitsgefährdung durch die Arbeit und bei der Arbeit. Die Bestimmung setzt Artikel 5 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie um.

In Absatz 1 Satz 2 wird entsprechend Artikel 6 Abs. 1 Unterabs. 2 der Rahmenrichtlinie die Verpflichtung zur Überprüfung der Wirksamkeit einmal getroffener Maßnahmen und zur Anpassung an sich ändernde Gegebenheiten, ausdrücklich festgelegt. Veränderte Gegebenheiten, die eine Anpassung verlangen, können sein: eine geänderte Gefahrenbeurteilung aufgrund neuer Erkenntnisse, bessere Schutzmöglichkeiten aufgrund neuer Techniken, aber auch eine Änderung in der Belastungsfähigkeit betroffener Arbeitnehmer, insbesondere durch gesundheitliche Beeinträchtigungen. Absatz 1 Satz 3 setzt Artikel 6 Abs. 1 Unterabs. 2 und Abs. 3 Buchstabe a Satz 2 erster Spiegelstrich der Rahmenrichtlinie um.

Absatz 2 Nr. 1 setzt Artikel 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Rahmenrichtlinie hinsichtlich der Forderung nach einer geeigneten Organisation und der Bereitstellung der erforderlichen Mittel um. Da Arbeitsschutz eine auf allen betrieblichen Ebenen zu erfüllende Führungsaufgabe ist, wird der Arbeitgeber in Absatz 2 Nr. 2 entsprechend der Regelung in Artikel 6 Abs. 3 Buchstabe a Satz 2 zweiter Spiegelstrich der Rahmenrichtlinie auch verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die erforderlichen Maßnahmen bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden. Mitwirkungspflichten der Beschäftigten ergeben sich aus den §§ 15 und 16.

Das Verbot, die Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen den Beschäftigten aufzuerlegen (Absatz 3), entspricht Artikel 6 Abs. 5 der Rahmenrichtlinie. Im Zusammenhang mit der Pflicht des Arbeitgebers, die erforderlichen Mittel bereitzustellen, ergibt sich, dass in aller Regel die Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen, insbesondere für die Zurverfügungstellung von persönlichen Schutzausrüstungen, beim Arbeitgeber verbleiben, es sei denn, es bestehen rechtlich abgesicherte Kostenübernahmeregelungen oder sonstige spezielle Regelungen.

Zu § 4

Die im Wesentlichen aus Artikel 6 Abs. 2 und Artikel 15 der Rahmenrichtlinie übernommenen Grundsätze enthalten generelle Vorgaben für die Planung, Gestaltung und Organisation der Arbeitsschutzmaßnahmen.

Die Grundsätze machen deutlich, dass Arbeitsschutzmaßnahmen sich nicht nur auf die Bekämpfung zu erwartender Gefahren beschränken dürfen. Unter "Gefahr" wird im Arbeitsschutz wie auch im allgemeinen Recht der Gefahrenabwehr eine Sachlage verstanden, die bei ungehindertem Ablauf des objektiv zu erwartenden Geschehens zu einem Schaden führt, wobei für den Schadenseintritt eine hinreichende Wahrscheinlichkeit verlangt wird und von einem Schaden erst gesprochen werden kann, wenn eine nicht unerhebliche Beeinträchtigung vorliegt. Eine wirksame Prävention muss früher ansetzen.

Entsprechend werden in Nummer 1 Entscheidungen für eine Vermeidung und Minimierung der Gesundheitsgefährdung verlangt. "Gefährdung" bezeichnet im Gegensatz zur "Gefahr" die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit. Als quantitative Größe für eine Gefährdung steht das Risiko als Produkt aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß des möglichen Schadens. Gefahr in dem zuvor beschriebenen Sinne lässt sich als nicht mehr akzeptables Risiko definieren. Welcher Grad an Wahrscheinlichkeit dabei hinreichend ist, wird entsprechend dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nach der Art der betroffenen Rechtsgüter bestimmt. Wo es, wie im Arbeitsschutz, um Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer geht, kann ein geringeres Maß an Wahrscheinlichkeit verlangt werden als bei der Gefährdung von Sachgütern. Eine absolute Sicherheit bei der Arbeit im Sinne eines Ausschlusses jedweder Gefährdung ist nicht möglich. Ein hinnehmbares (akzeptables) Risiko muss entsprechend dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz einen um so geringeren Grad an Wahrscheinlichkeit haben, je schwerwiegender die möglichen Folgen sind. Eine hohe Eintrittswahrscheinlichkeit für einen schweren Schaden verpflichtet zu besonderen Vorkehrungen (§ 9).

Nummer 2 enthält als wesentlichen Grundsatz für die Gefahrenbekämpfung, dass dabei an der Gefahrenquelle anzusetzen ist. Dabei sind, wie bei allen anderen Maßnahmen des Arbeitsschutzes, der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen (Nummer 3).

Nummer 4 legt fest, dass Maßnahmen nicht nur isoliert auf die Gegebenheiten des einzelnen Arbeitsplatzes auszurichten sind, sondern auch auf das Arbeitssystem insgesamt, mit dem die Bedingungen an einem einzelnen Arbeitsplatz in einer Wechselbeziehung stehen.

In Nummer 5 ist der das ganze Arbeitsschutzrecht beherrschende Grundsatz aufgenommen, wonach Maßnahmen des objektiven Arbeitsschutzes, die die Arbeitsbedingungen verbessern, stets Vorrang vor individuellen Schutzmaßnahmen haben. Bei allen Schutzmaßnahmen sind Gefahren zu berücksichtigen, die speziell besonders schutzbedürftige Beschäftigungsgruppen betreffen können (Nummer 6). Besonders schutzbedürftig sind u.a. Jugendliche, werdende und stillende Mütter sowie behinderte Beschäftigte (vgl. auch Nummer 19 der Erklärungen für das zu § 2 Abs. 2 genannte Ratsprotokoll). Dieser Grundsatz dient der Umsetzung des Artikels 15 der Rahmenrichtlinie.

Schließlich enthält Nummer 7 als weiteren wichtigen Grundsatz, dass den Beschäftigten geeignete Anweisungen zu erteilen sind.

Nummer 8 soll verhindern, dass die Beschäftigung von Frauen in bestimmten Beschäftigungsbereichen indirekt oder direkt erschwert oder verhindert und die Frauenerwerbstätigkeit negativ beeinflusst werden.

Zu § 5

Die Vorschrift setzt Artikel 5 Abs. 3 Buchstabe a Satz 1 der Rahmenrichtlinie um. Welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind, lässt sich erst aufgrund einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen erkennen. Dazu gehört, dass eine Gefährdung als solche erkannt und hinsichtlich ihrer Schwere (Art und Umfang des möglichen Schadens) bewertet wird. Absatz 2 Satz 1 stellt klar, dass die Anforderungen an die Beurteilung von der Art der Tätigkeiten abhängen. Absatz 2 Satz 2 lässt zu, dass der Arbeitgeber bei gleichartigen Arbeitsbedingungen eine Beurteilung nur einmal vornehmen muss, weil in diesem Fall die Vermutung eines vergleichbaren Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung berechtigt ist. Auch die Heranziehung von Standardbeurteilungen für typische Arbeitsbereiche wird damit ermöglicht. Die Arbeitsschutzinstitutionen erarbeiten bereits Beurteilungshilfen, die insbesondere kleinen und mittleren Betrieben die Handhabung erleichtern werden. Absatz 3 enthält eine beispielhafte Aufzählung der Arbeitsbedingungen, durch die sich eine Gefährdung für die Beschäftigten ergeben kann. Die Aufzählung dient als Anhaltspunkt für die vom Arbeitgeber nach Absatz 1 vorzunehmende Gefährdungsbeurteilung.

Zu § 6

Zu Absatz 1

Satz 1 ergänzt die Grundpflichten der §§ 3 und 5 um den wichtigen Aspekt der Transparenz der betrieblichen Arbeitsschutzsituation. Kontinuierliche betriebliche Arbeitsschutzpolitik ist sinnhaft nur bei einer gewissen Dokumentation der Entscheidungsgrundlagen möglich. Die Verantwortlichen im Betrieb und die für die Überwachung zuständigen Stellen sind auf Unterlagen angewiesen, die ihnen Auskunft insbesondere darüber geben, wie die Gefährdungssituation eingeschätzt wird, welche Schutzmaßnahmen getroffen sind und ob und mit welchem Ergebnis ihre Wirksamkeit überprüft wurde. Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber, entsprechende Unterlagen verfügbar zu halten. Dabei bleibt es dem Arbeitgeber überlassen, wie er dieser Dokumentationspflicht nachkommt. Er muss nicht notwendigerweise für jeden einzelnen Arbeitsplatz gesonderte Unterlagen führen. Bei gleicher Gefährdungssituation ist vielmehr eine schematisierte Erfassung ausreichend, die mehrere Arbeitsplätze zusammenfasst (Satz 2). Naheliegender ist auch der Rückgriff auf die Berichte der betrieblichen Sicherheitsexperten. Die Kleinbetriebsregelung in Satz 3 berücksichtigt die dort regelmäßig vorherrschenden Entscheidungsstrukturen. Einzelheiten der Dokumentation können auf untergesetzlicher Ebene branchenspezifisch in Unfallverhütungsvorschriften oder allgemein in einer Rechtsverordnung festgelegt werden, soweit sich hierfür ein Bedürfnis ergibt (vgl. auch Artikel 9 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie). Aus Sinn und Zweck der Dokumentationspflichten folgt, dass Unterlagen über den jeweils aktuellen Stand vorrätig sein müssen. Der "Altbestand" der Unterlagen braucht deshalb nicht für eine längere Zeit, sondern nur solange aufbewahrt zu werden, wie dies für das Verständnis der aktuellen Unterlagen erforderlich ist.

Satz 4 wurde eingefügt durch Art. 9 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996 (BGBl. I S. 1476) und in der BT-Drucks. 13/5107 wie folgt begründet: "Durch die anteilige Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten bei der Regelung, die Kleinbetriebe von der Dokumentationspflicht grundsätzlich ausnimmt, wird sichergestellt, dass die Einstellung von Teilzeitkräften nicht behindert wird. Die Regelung schreibt im Interesse einer praktikablen Handhabung die Prozentsätze für die Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung pauschal vor."

Zu Absatz 2

Die Vorschrift übernimmt in allgemeiner Form die Regelung aus Artikel 9 Abs. 1 Buchstabe c und d i.V. mit Abs. 2 der Rahmenrichtlinie über die Erfassung von Unfällen im Einklang mit den bestehenden Vorschriften über die Unfallanzeige an den Unfallversicherungsträger (§ 193 Abs. 1 Satz 1 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch [§ 1552 Abs. 1 der Reichsversicherungsordnung]).

Zu § 7

Die Vorschrift setzt Artikel 6 Abs. 3 Buchstabe b der Rahmenrichtlinie um. Können Arbeiten nur bei Beachtung bestimmter Schutzmaßnahmen ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen verrichtet werden, gehört die Eignung der betreffenden Arbeitnehmer für die Durchführung dieser Maßnahmen zu den Arbeitsschutzanforderungen bei einer solchen Arbeit. Die Vorschrift verpflichtet daher den Arbeitgeber, bei der Übertragung von Arbeiten auch darauf zu achten, dass die Beschäftigten körperlich (z.B. Hör- oder Sehfähigkeit) und geistig (z.B. Auffassungsgabe) in der Lage sind, die für die Arbeiten maßgeblichen Schutzvorschriften und angeordneten Schutzmaßnahmen zu erfassen und durchzuführen.

Zu § 8

Besondere Gefahren können sich dadurch ergeben, dass auf einer Arbeitsstätte Personen von mehr als einem Arbeitgeber beschäftigt werden. § 8 legt dafür Grundpflichten fest, die von allen Arbeitgebern beachtet werden müssen. Ergänzende Regelungen können in Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften getroffen werden.

Absatz 1 behandelt den Fall, dass Beschäftigte verschiedener Arbeitgeber zeitlich oder örtlich gemeinsam tätig werden. In diesem Fall sind beide Arbeitgeber entsprechend Artikel 6 Abs. 4 und Artikel 10 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie insbesondere verpflichtet, sich und ihre Beschäftigten über die möglichen Gefahren zu unterrichten und ihre Schutzmaßnahmen abzustimmen. In Absatz 2 ist die in Artikel 12 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie enthaltene weitere Pflicht aufgenommen, dass sich der Arbeitgeber vergewissern muss, dass auch die Beschäftigten der anderen Arbeitgeber, die in seinem Betrieb tätig werden, in geeigneter Weise angewiesen worden sind. Dabei geht es nicht nur darum, dass Beschäftigte des einen Arbeitgebers Beschäftigte des anderen gefährden können. Vielmehr geht es insbesondere um Gefahren, die von der Arbeitsstätte und den vorhandenen Einrichtungen ausgehen. Von dieser Regelung wird insbesondere der Einsatz von Fremdfirmen für Reinigungs- und Reparaturarbeiten in Produktionsanlagen, Verkehrsbetrieben, Werkstätten, Laboratorien oder Krankenhäusern erfasst. Hier ist häufig die Unkenntnis über die von der Arbeitsstätte ausgehenden Gefahren bereits ein zusätzliches vermeidbares Gefahrenmoment. Art und Weise sowie Umfang der Erfüllung der Pflicht, sich über eine angemessene Unterrichtung zu vergewissern, richten sich entsprechend dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nach der Gefährlichkeit der in dem Betrieb anfallenden Tätigkeiten.

Zu § 9

Die Größe einer Gefahr wird im Allgemeinen durch die Schwere des möglichen Schadens und seine Eintrittswahrscheinlichkeit bestimmt. Schutzmaßnahmen sind darauf gerichtet, diese Faktoren so zu beeinflussen, dass das verbleibende Risiko akzeptabel bleibt. Je schwerer ein möglicher Schaden für den Beschäftigten sein kann, desto stärker müssen infolgedessen die Maßnahmen sein, die seinen Eintritt verhindern. Dazu kann auch gehören, dass Beschäftigte für die Bewältigung irregulärer Betriebsabläufe besonders ausgebildet werden oder dass zur Bewältigung von Notfallsituationen dafür besonders befähigte Beschäftigte zum Einsatz kommen. Versagen Schutzmaßnahmen und reichen auch die besonderen Fähigkeiten nicht aus, den Schadenseintritt zu verhindern oder den Schaden noch auf ein erträgliches Maß zu begrenzen, muss den Beschäftigten die Möglichkeit erhalten bleiben, sich einer Notsituation zu entziehen, bei der ihnen ein schwerer Schaden droht. Die für solche besonderen Gefahren in Artikel 8 Abs. 3 bis 5 und in Artikel 6 Abs. 3 Buchstabe d der Rahmenrichtlinie enthaltenen Maßnahmen fasst § 9 zusammen. Dabei wird der Begriff der unmittelbaren erheblichen Gefahr verwendet. Er bezeichnet eine Sachlage, bei der der Eintritt eines Schadens sehr wahrscheinlich ist oder sein Eintritt nicht mehr abgewendet werden kann und der Schaden nach Art oder Umfang besonders schwer ist.

Absatz 1 verpflichtet den Arbeitgeber, Zugang zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen nur solchen Beschäftigten zu geben, die zuvor geeignete Anweisungen erhalten haben.

Absatz 2 enthält die Verpflichtung, die Beschäftigten möglichst frühzeitig über die Gefahr und die zu ihrer Abwendung schon getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen zu unterrichten. Der Arbeitgeber soll ferner dafür sorgen, dass die Beschäftigten in den genannten besonderen Gefahrensituationen auch selbst die geeigneten Gefahrenabwehrmaßnahmen treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist. Hieraus dürfen den Beschäftigten Nachteile nur entstehen, wenn sie vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben. Da der Begriff "unüberlegtes Handeln" (Artikel 8 Abs. 5 Unterabs. 2 der Rahmenrichtlinie) als Verschuldensform dem deutschen Recht fremd ist, sieht Absatz 2 einen Wegfall des Schutzes der Beschäftigten vor Nachteilen nur bei grob fahrlässigem und bei vorsätzlichem Handeln vor. Diese Regelung lässt im Übrigen die Grundsätze, die in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung für die Haftung der Beschäftigten für den dem Arbeitgeber in Ausübung der Arbeit entstandenen Schaden entwickelt worden sind, unberührt; danach wird insbesondere bei normaler Fahrlässigkeit der Schaden unter Berücksichtigung aller Umstände zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Die Bestimmung präjudiziert auch nicht die künftige Rechtsprechung zur allgemeinen Arbeitnehmerhaftung, da § 9 Abs. 2 Satz 3 eine spezielle Bestimmung für die besondere Situation einer unmittelbaren erheblichen Gefahr für die Sicherheit der Beschäftigten oder anderer Personen enthält. Diese Sonderregelung trägt der Größe der den Beschäftigten in einer solchen Ausnahmesituation übertragenen Verantwortung und dem Erfordernis einer schnellen Entscheidung der Beschäftigten über die geeigneten Schutzmaßnahmen Rechnung. Die Bestimmung steht auch im Einklang mit der durch das Neunte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 11. Juni 1992 (BGBl. I S. 1030) geänderten Haftungsregelung des § 78 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes. Hiernach haften Beamten dem Dienstherrn generell nur noch dann, wenn sie vorsätzlich oder grob fahrlässig ihre Dienstpflichten verletzt haben. Diese beamtenrechtliche Haftungsregelung gilt kraft tarifvertraglicher Verweisung auch für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst des Bundes.

Absatz 3 Satz 1 verpflichtet den Arbeitgeber zu Maßnahmen, die den Beschäftigten in den besonderen Gefahrensituationen die Einstellung der Arbeit und das sofortige Verlassen ihrer Arbeitsplätze ermöglichen sollen. Aus einem solchen Verhalten dürfen nach Satz 2 den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Entsprechende Regelungen finden sich in Artikel 8 Abs. 3 Buchstabe b und Abs. 4 der Rahmenrichtlinie. Solange eine unmittelbare erhebliche Gefahr besteht, dürfen Beschäftigte nach Artikel 8 Abs. 3 Buchstabe c der Rahmenrichtlinie nur in besonders gerechtfertigten Ausnahmefällen zur Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit aufgefordert werden. Eine entsprechende Verpflichtung enthält Absatz 3 Satz 3. Die Vorschrift bezieht sich nur auf Situationen mit besonderen Gefahren für die Beschäftigten. Besteht darüber hinaus auch eine besondere Gefahr für andere bedeutende Rechtsgüter, so können zusätzliche gesetzliche Regelungen greifen, die Beschäftigten in solchen Fällen besondere Pflichten auferlegen. Absatz 3 Satz 4 stellt klar, dass solche Pflichten der Beschäftigten zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit (vgl. z.B. die Bordanwesenheitspflicht und die besonderen Dienstleistungspflichten für Seeleute nach den §§ 28, 29 des Seemannsgesetzes) in jedem Fall vorgehen; das Gleiche gilt für die soldatenrechtlichen Regelungen der Treue- und Gehorsamspflicht nach den §§ 7 und 11 des Soldatengesetzes.

Zu § 10

Die Vorschrift enthält entsprechend Artikel 8 Abs. 1 und 2 der Rahmenrichtlinie Regelungen über die Vorkehrungen, die der Arbeitgeber für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten treffen muss. Die erforderlichen Maßnahmen müssen die Art der Arbeitsstätten und der Tätigkeiten sowie die Zahl der Beschäftigten berücksichtigen und auch sicherstellen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen eingerichtet sind und nach Zahl, Ausbildung und Ausrüstung ausreichendes Personal für die Notfallmaßnahmen im Betrieb zur Verfügung steht. Andere Personen im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 sind Personen, die nicht im Betrieb beschäftigt werden, z.B. Kunden und Besucher.

Absatz 2 Satz 3 setzt hinsichtlich der Anhörung des Betriebs- oder Personalrats zu der Benennung der für die Brandbekämpfung zuständigen Beschäftigten Artikel 11 Abs. 2 Buchstabe b der Rahmenrichtlinie um. § 25 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes, wonach die Schwerbehindertenvertretung vom Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören ist, bleibt unberührt. Absatz 2 Satz 5 stellt klar, dass auch der Arbeitgeber selbst die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung übernehmen kann, wenn er über die erforderliche Ausbildung und Ausrüstung verfügt.

Zu § 11

Die Vorschrift bestimmt in Übereinstimmung mit Artikel 14 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie, dass der Arbeitgeber Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge auch auf Wunsch der Beschäftigten zu ermöglichen hat. Das Ausmaß dieser Verpflichtung hängt von den für die Beschäftigten bei der Arbeit möglichen Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit ab. Die arbeitsmedizinische Vorsorge umfasst Beratung und Untersuchung. Die Pflicht entfällt, wenn nach dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung (§ 5) und nach den getroffenen Schutzmaßnahmen keine Anhaltspunkte für eine Gesundheitsgefährdung bei der jeweiligen Tätigkeit gegeben sind. Durch die Anknüpfung an die Gefährdungsbeurteilung und die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers werden objektive und leicht zugängliche Kriterien eingeführt, die geeignet sind, Mißbrauch zu verhindern.

Zu § 12

Damit Beschäftigte eine Gesundheitsgefährdung erkennen und entsprechend den vorgesehenen Maßnahmen auch handeln können, müssen sie auf die individuelle Arbeitssituation zugeschnittene Informationen, Erläuterungen und Anweisungen erhalten. Der Entwurf übernimmt hierfür in § 12 den in Artikel 12 der Rahmenrichtlinie verwendeten Begriff der Unterweisung und regelt deren Umfang entsprechend Artikel 12 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie. Die Unterweisung ist das wichtigste Instrument, um Beschäftigte in den Stand zu versetzen, Arbeitsschutzanordnungen richtig zu erfassen und sich sicherheitsgerecht zu verhalten. Soweit Artikel 12 der Rahmenrichtlinie in den Absätzen 3 und 4 auch Unterweisungsregelungen in Bezug auf Arbeitnehmervertreter enthält, ist deren Umsetzung aufgrund der einschlägigen Regelungen des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts gegeben (vgl. insbesondere § 37 Abs. 2, 3, 6 und 7, §§ 40, 78 Abs. 2, § 89 Abs. 2 i.V. mit § 80 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie § 46 i.V. mit den §§ 8, 44 sowie 81 Abs. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes und die weitgehend entsprechenden Regelungen der Landespersonalvertretungsgesetze). Bei einer Arbeitnehmerüberlassung muss die Unterweisung durch den Entleiher entsprechend Artikel 4 der Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABI. EG Nr. L 206 S. 19) erfolgen. Diese Pflicht enthält Absatz 2.

Zu § 13

Für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen im Betrieb ist der Arbeitgeber verantwortlich. Er hat grundsätzlich die ihm obliegenden Pflichten selbst zu erfüllen. Weil insbesondere in größeren Betrieben der Arbeitgeber nicht immer greifbar ist, ist es zweckmäßig, wenn die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers neben diesem auch von den Personen verantwortlich wahrgenommen werden, die den Ablauf der Arbeit tatsächlich bestimmen und in den Arbeitsprozess eingreifen können. Absatz 1 nennt als solche Personen in leitender Stellung (Absatz 1 Nr. 4) oder Personen, die ganz bestimmte übertragene Aufgaben wahrnehmen (Absatz 1 Nr. 5 i.V. mit Absatz 2), außerdem diejenigen, die kraft Gesetzes oder Gesellschaftsvertrages zur Vertretung des Arbeitgebers befugt sind (Absatz 1 Nr. 1 bis 3). In allen Fällen wird die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers nicht ausgeschlossen. Die Vorschrift dient einem effektiven betrieblichen Arbeitsschutz, indem sie es den Behörden ermöglicht, gegenüber diesen Personen Anordnungen zur Erfüllung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften vor Ort treffen zu können. Dies entspricht gleichzeitig Artikel 4 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie, der die Mitgliedstaaten zu einer angemessenen Kontrolle und Überwachung verpflichtet. Insoweit reichen die nach § 9 Abs. 2 des Ordnungswidrigkeitengesetzes und § 14 Abs. 2 des Strafgesetzbuches bestehenden Sanktionsmöglichkeiten gegenüber den den Arbeitgeber vertretenden oder von ihm beauftragten Personen, die unberührt bleiben, nicht aus, da die materiellen Arbeitsschutzvorschriften nur in wenigen Fällen bußgeld- oder strafbewehrt sind. Vergleichbare Vorschriften im geltenden Recht befinden sich z.B. in § 19 des Sprengstoffgesetzes und § 58 des Bundesberggesetzes.

Absatz 2 stellt klar, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, ihm obliegende Arbeitsschutzpflichten auf zuverlässige und fachkundige Personen zur Wahrnehmung in eigener (öffentlich-rechtlicher) Verantwortung zu übertragen. Von dieser Möglichkeit, die im geltenden Recht z.B. in § 12 der Unfallverhütungsvorschriften "Allgemeine Vorschriften" (VBG 1) enthalten ist, wird in der Praxis bereits vielfach Gebrauch gemacht. Absatz 2 korrespondiert mit Absatz 1 Nr. 5. Die in Absatz 1 Nr. 5 und Absatz 2 genannte Beauftragung kann im Bereich des öffentlichen Dienstes auch in einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift wie in einer Unfallverhütungsvorschrift vorgesehen sein. Die Schriftform dient der rechtlichen Absicherung sowohl des Arbeitgebers als auch der beauftragten Person. Regelmäßig werden dabei auch die Befugnisse und Kompetenzen der beauftragten Person festgelegt.

Zu § 14

Im Bereich des öffentlichen Dienstes sind die Unterrichts- und Beteiligungspflichten gegenüber den Personalräten durch die personalvertretungsrechtlichen Regelungen abgedeckt (insbesondere durch § 68 Abs. 2, § 75 Abs. 3 Nr. 11 und § 81 des Bundespersonalvertretungsgesetzes). Es fehlt jedoch im Bundespersonalvertretungsgesetz eine dem § 81 des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechende Vorschrift über die Unterrichtung der einzelnen Beschäftigten. Die Vorschrift trifft daher für den öffentlichen Dienst eine eigenständige Regelung in Anlehnung an die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Sie dient der vollständigen Umsetzung von Artikel 10 Abs. 1 und Artikel 11 Abs. 1 und 2 der Rahmenrichtlinie. Im Übrigen wird auch auf die Ausführungen zu Artikel 3 verwiesen.

Zu § 15

Die besten Schutzvorkehrungen nutzen nichts, wenn sich die Beschäftigten nicht sicherheitsgerecht verhalten und nicht im Rahmen der eigenen Möglichkeiten auch für Sicherheit und Gesundheitsschutz sorgen. Absatz 1 enthält daher in Übereinstimmung mit Artikel 13 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie die generelle Pflicht der Beschäftigten, zum eigenen wie auch zum Schutz derjenigen, die von den eigenen Handlungen betroffen sein können, nach den eigenen Möglichkeiten und gemäß der Unterweisung und Anweisungen des Arbeitgebers beizutragen. Absatz 2 übernimmt die Bestimmungen des Artikels 13 Abs. 2 Buchstabe a, b, c der Rahmenrichtlinie, die diese generelle Pflicht in Bezug auf bestimmte Schutzvorkehrungen konkretisieren.

Zu § 16

Ergänzend zu § 15 enthält diese Vorschrift Melde- und Unterstützungspflichten entsprechend Artikel 13 Abs. 2 Buchstabe d, e und f der Rahmenrichtlinie. Auf diese Weise tragen die Beschäftigten ihrerseits dazu bei, dass der Arbeitgeber, die von ihm beauftragten Fachkräfte und Sicherheitsbeauftragten ihre Arbeitsschutzaufgaben erfüllen können.

Zu § 17

Absatz 1 Satz 1 enthält das in Artikel 11 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie vorgesehene Vorschlagsrecht der Beschäftigten. Durch Satz 2 wird klargestellt, dass Beamtinnen und Beamte auch insoweit den Dienstweg einzuhalten haben. Für die Soldaten gilt Entsprechendes aufgrund des § 7 des Soldatengesetzes.

Absatz 2 enthält in den Sätzen 1 und 2 in Umsetzung von Artikel 11 Abs. 6 Unterabs. 1 der Rahmenrichtlinie eine Regelung über das Recht der Beschäftigten, sich an die zuständigen Aufsichtsbehörden zu wenden, wenn nach ihrer Auffassung der Arbeitsschutz für sie unzureichend ist. Die Regelung folgt der arbeits- und verwaltungsrechtlichen Rechtsprechung, wonach die Beschäftigten, bevor sie sich an die Aufsichtsbehörde wenden, zuerst beim Arbeitgeber um Abhilfe nachzusuchen haben. Satz 3 stellt klar, dass für Beamtinnen und Beamte sowie für Soldatinnen und Soldaten die für sie geltenden Vorschriften über Beschwerden unberührt bleiben.

Zu § 18

Die Vorschrift enthält in Absatz 1 eine allgemeine Ermächtigung für die Bundesregierung, durch Rechtsverordnung die Pflichten der Arbeitgeber und der Beschäftigten im Arbeitsschutz nach dem Zweiten und Dritten Abschnitt des Gesetzes näher zu bestimmen. Die Erstreckung auf "andere Personen" (Satz 2) ist für die Fälle z.B. ehrenamtlicher Tätigkeit erforderlich, in denen die Beschäftigteneigenschaft nach § 2 Abs. 2 zweifelhaft sein kann.

Absatz 2 beschreibt durch Anführung einzelner Regelungstatbestände beispielhaft Art und Ausmaß einer näheren Konkretisierung der allgemeinen Pflichten für bestimmte Gefährdungssituationen. Aus der Aufzählung ergibt sich keine Verpflichtung zu entsprechenden Regelungen. Auch wenn Rechtsverordnungen erlassen sind, können die Unfallversicherungsträger noch konkretisierende und weitergehende Unfallverhütungsvorschriften erlassen. Soweit der Bund als Unfallversicherungsträger Verwaltungsvorschriften mit dem Inhalt von Unfallverhütungsvorschriften erlässt, erfolgt dies für Beamte aufgrund der §§ 79, 200 des Bundesbeamtengesetzes (und für Arbeitnehmer aufgrund § 115 Abs. 3 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch). Die Regelung des Verfahrens der in Nummer 2 genannten Anzeige oder Erlaubnis bleibt dem Landesrecht überlassen. In Nummer 4 ist nur der Arzt angesprochen, der arbeitsmedizinische Untersuchungen in Wahrnehmung seiner Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz oder nach anderen Arbeitsschutzvorschriften durchführt.

Zu § 19

Um auch über die Festlegungen in § 18 hinaus Rechtsverordnungen zur Durchführung von Rechtsetzungsakten der EG oder von Beschlüssen internationaler Organisationen (z.B. Internationale Schifffahrtsorganisationen) sowie von zwischenstaatlichen Vereinbarungen erlassen zu können, enthält die Vorschrift eine entsprechende Ermächtigung. Die Rechtsetzungsakte, Beschlüsse und Vereinbarungen müssen Sachgebiete des Arbeitsschutzes im Sinne des Gesetzes betreffen. Zu diesen Sachgebieten zählt nur die Regelung materieller Pflichten.

Die Erstreckung der Adressaten von Arbeitsschutzpflichten in Rechtsverordnungen auf "andere Personen" ist notwendig für Fälle, in denen ein ausreichender Arbeitsschutz durch die Verpflichtung allein der Arbeitgeber und der Beschäftigten nicht sichergestellt werden kann und entsprechende Verpflichtungen anderer Personen in Umsetzung von EG-Richtlinien erforderlich werden. Soweit für Betriebs- oder Personalräte bzw. deren Mitglieder neue Pflichten zum Arbeitsschutz begründet werden sollen, sollen diese weiterhin grundsätzlich im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht geregelt werden.

Zu § 20

Absatz 1 stellt für Sachbereiche, die sich durch staatliche Rechtsverordnungen regeln lassen ("staatliches Arbeitsschutzrecht"), klar, dass das Landesrecht regelt, ob und inwieweit die nach § 18 erlassenen Rechtsverordnungen gelten.

Absatz 2 trägt der Tatsache Rechnung, dass in bestimmten Tätigkeitsbereichen des öffentlichen Dienstes (z.B. Polizeikräfte im Einsatz) die strikte Anwendung des Gesetzes mit der ordnungsgemäßen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben in diesen Bereichen in Konflikt kommen könnte. Entsprechend Artikel 2 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie legen die Sätze 1 bis 3 für den Bereich des Bundes fest, dass durch Rechtsverordnung die Nichtanwendung von Vorschriften des Gesetzes und die statt dessen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu treffenden Maßnahmen bestimmt werden können. Satz 4 enthält die entsprechenden Regelungsmöglichkeiten der nach Landesrecht zuständigen Stellen für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst der Länder, Gemeinden und sonstigen landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Zu § 21

Dass die Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten behördlich überwacht wird (Absatz 1), entspricht der in Artikel 4 der Rahmenrichtlinie enthaltenen Verpflichtung der Mitgliedstaaten, für eine angemessene Kontrolle und Überwachung zu sorgen. Sonstige Fragen der Durchführung und die Bestimmung der zuständigen Behörden regelt entsprechend dem Verfassungsgrundsatz des Artikels 84 Abs. 1 des Grundgesetzes das Landesrecht.

Die Neufassung enthält gegenüber dem Regierungsentwurf die grundsätzliche Festlegung der Zuständigkeit der staatlichen Arbeitsschutzaufsichtsbehörden für die Durchführung des Arbeitsschutzgesetzes (Absatz 1 Satz 1), die Klarstellung, dass es – entsprechend dem ILO-Übereinkommen 81 über die Arbeitsaufsicht für Handel und Gewerbe – zu den Durchführungsaufgaben der Arbeitsschutzbehörden auch gehört, die Arbeitgeber über die Mittel zur Einhaltung der Vorschriften zu beraten (Absatz 1 Satz 2), klarstellende Regelungen zum Verhältnis zwischen staatlichem Arbeitsschutz und autonomer Prävention durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (Absätze 2 und 3) und die Möglichkeit, staatliche Überwachungsaufgaben durch Vereinbarung mit Unfallversicherungsträgern auf diese zu übertragen (Absatz 4).

Mit den neuen Bestimmungen in den Absätzen 1 bis 4 werden Vorschläge des Bundesrates aufgegriffen. Diese Regelungen lassen das duale System unberührt; die Befugnisse der Unfallversicherungsträger werden nicht beschnitten.

Absatz 2 Satz 1 enthält eine grundsätzliche Abgrenzungsregelung für die Aufgaben der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung auf dem Gebiet des betrieblichen Arbeitsschutzes. Es wird klargestellt, dass die Unfallversicherungsträger, soweit sie im Rahmen ihres Präventionsauftrages tätig werden, ausschließlich ihre autonomen Befugnisse wahrnehmen (Absatz 2 Satz 2). Dies entspricht Regelungen im Zweiten Kapitel des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Das System des Dualismus von staatlich geregelter Arbeitsschutz und autonomem Arbeitsschutzrecht der Unfallversicherungsträger wird nicht berührt. Die Aufgaben und Befugnisse der Unfallversicherungsträger auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes richten sich jedoch mit Ausnahme bestimmter gesetzlich übertragener Aufgaben (z.B. der See-Berufsgenossenschaft nach § 80 Abs. 2 des Seemannsgesetzes und § 6 Abs. 1 des Seeaufgabengesetzes) ausschließlich nach dem Sozialgesetzbuch (und der Reichsversicherungsordnung). Hierauf weist Absatz 2 ausdrücklich hin. Die Erweiterung des Präventionsauftrages der Unfallversicherungsträger erfolgt durch das Gesetz zur Einordnung des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung in das Sozialgesetzbuch. Soweit der Präventionsauftrag reicht und soweit dies zu seiner Erfüllung zweckmäßig ist, können Unfallverhütungsvorschriften staatliche Rechtsvorschriften in Bezug nehmen und konkretisieren. In den Fällen, in denen sich der sachliche und personelle Anwendungsbereich einer EG-Richtlinie zum Arbeitsschutz mit dem Anwendungsbereich von Unfallverhütungsvorschriften deckt, ist auch ihre vollständige Umsetzung durch Unfallverhütungsvorschriften anstelle staatlicher Vorschriften möglich.

Durch Absatz 3 wird die bislang in einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift enthaltene Pflicht der staatlichen Arbeitsschutzbehörden zur Zusammenarbeit mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung gesetzlich verankert. Die entsprechende Verpflichtung der Unfallversicherungsträger zum Zusammenwirken mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden ist in § 20 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch enthalten. Einzelheiten der Abstimmung der Überwachungstätigkeit der Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger sollen durch allgemeine Verwaltungsvorschriften geregelt werden; die entsprechende Ermächtigung enthält der Änderungsvorschlag zu § 20 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch. Die Zusammenarbeit der verschiedenen Aufsichtsdienste soll so insgesamt auf der Basis des Arbeitsschutzgesetzes und des Siebten Buches Sozialgesetzbuch verbessert und effektiver gestaltet werden.

Mit dem neuen Absatz 4 wird den obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder die Möglichkeit eröffnet, Vereinbarungen mit Unfallversicherungsträgern abzuschließen, um das Gesetz und die auf seiner Grundlage ergangenen Rechtsverordnungen ganz oder teilweise durch Unfallversicherungsträger überwachen zu lassen. Dieser Weg bietet sich insbesondere für die Betriebe und Verwaltungen an, für die die Arbeitsschutzbehörden der Länder aufgrund des weiten Anwendungsbereichs des Arbeitsschutzgesetzes neue Überwachungsaufgaben erhalten (z.B. in der Landwirtschaft oder im öffentlichen Dienst der Länder). Die Vorschrift gibt für den Inhalt der Vereinbarungen einen weiten Rahmen. Sowohl im Interesse beider Institutionen als auch der zu überwachenden Betriebe müssen die Einzelheiten der zu übertragenden Überwachungsaufgaben in der Vereinbarung eindeutig festgelegt werden; hierzu gehören auch Kostentragungsregelungen im Verhältnis zwischen Ländern und Unfallversicherungsträgern.

Im öffentlichen Dienst des Bundes soll die Einhaltung der Bestimmungen des Gesetzes und der darauf gestützten Rechtsverordnungen nicht von den Länderbehörden, sondern von besonderen Behörden des Bundes überwacht werden. Nur die Überwachung durch besondere Behörden wird – im Gegensatz zu der beim Bund größtenteils noch bestehenden "Eigenüberwachung" durch den jeweiligen Dienststellenleiter – der Forderung der Rahmenrichtlinie nach einer "angemessenen Kontrolle und Überwachung" (Artikel 4 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie) gerecht. Absatz 5 Satz 1 bestimmt als allgemeine Überwachungsbehörde des Bundes die "Zentralstelle für Arbeitsschutz beim Bundesministerium des Innern". In deren Auftrag handelt die Bundesausführungsbehörde für Unfallversicherung, die sich schon heute mit Fragen der Unfallverhütung befasst und Betriebe und Verwaltungen der öffentlichen Hand durch technisches Fachpersonal berät (Absatz 5 Satz 2 erster Halbsatz). Um dabei den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung tragen zu können, wird im Satz 2 festgelegt, dass die Ausführungsbehörde, die eine Behörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung ist, bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgaben der Fachaufsicht des Bundesministeriums des Innern untersteht. Abweichende Regelungen sind in den Sätzen 3 bis 5 für die Geschäftsbereiche der Bundesministerien für Verkehr, für Post und Telekommunikation und der Verteidigung, des Auswärtigen Amtes hinsichtlich seiner Auslandsvertretungen und für die Nachrichtendienste des Bundes getroffen. Soweit die Durchführung des Gesetzes den Ausführungsbehörden des Bundes, der Eisenbahn-Unfallkasse oder der Unfallkasse Post und Telekom obliegt, finden die Vorschriften über die Selbstverwaltung der Träger der Sozialversicherung keine Anwendung. Jedoch können zweckmäßige Überwachungsregelungen für die Bundesdienststellen, für die eine Berufsgenossenschaft Träger der Unfallversicherung ist, mit diesen Berufsgenossenschaften getroffen werden.

Zu den §§ 22, 23 und 24

Die in den Regierungsentwurf neu eingefügten §§ 22 bis 24 greifen Vorschläge des Bundesrates in den Nummern 9 und 11 seiner Stellungnahme auf. Dadurch soll vor allem eine bundeseinheitliche Durchführung des Gesetzes und der auf seiner Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gewährleistet werden, was insbesondere auch im Interesse von Unternehmen liegt, die länderübergreifend tätig sind. (BT-Drucks. 13/4854).

Zu § 22

§ 22 regelt die Befugnisse der Überwachungsbehörden und ihrer Dienstkräfte bei der Durchführung ihrer Überwachungsaufgaben. Die Absätze 1 und 2 enthalten Auskunftsbefugnisse der Behörden und lehnen sich weitgehend am geltenden Recht an (vgl. § 139b Abs. 1 Satz 2, Abs. 4 GewO; § 13 ASiG; § 21 Abs. 3 bis 5 ChemG; § 17 Abs. 4 bis 6 ArbZG).

Absatz 3 regelt die Befugnis der Überwachungsbehörden zum Erlass von Anordnungen im Einzelfall. Dabei kann es sich um Anordnungen zur Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers oder der Beschäftigten nach diesem Gesetz und den von ihm abgeleiteten Rechtsvorschriften (Absatz 3 Satz 1 Nr. 1) handeln und um Anordnungen, mit denen besondere Gefahren, die nicht unbedingt ihre Ursache in der Nichterfüllung von Arbeitsschutzpflichten haben, von den Beschäftigten (Absatz 3 Satz 1 Nr. 2) abgewendet werden sollen. Vergleichbare Bestimmungen enthalten die §§ 120d, 120f, 139b Abs. 1 der Gewerbeordnung, § 12 des Arbeitssicherheitsgesetzes, § 23 Abs. 1 und 1a des Chemikaliengesetzes und § 12 Abs. 1 und 3 des Gerätesicherheitsgesetzes.

Die Sätze 2 und 3 enthalten schon im geltenden Recht vorhandene Bestimmungen über das grundsätzliche Erfordernis einer Fristsetzung für eine Anordnung und über die Befugnisse der Überwachungsbehörden bei Fristversäumnis. Satz 4 enthält eine Sonderregelung für den öffentlichen Dienst, die der Aufrechterhaltung seiner Funktionsfähigkeit dient und berücksichtigt, dass ein Konflikt zwischen verschiedenen Aufgabenträgern der Verwaltung aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht mit hoheitlichen Maßnahmen gelöst werden kann.

Zu § 23

§ 23 Absatz 1 übernimmt in § 139b Abs. 5 und 5a GewO enthaltene Regelungen, die statistische Mitteilungen betreffen, welche die Arbeitgeber machen müssen, damit die zuständigen Behörden ihre Arbeitsschutzaufgaben wahrnehmen können. Die bisher in einer Rechtsverordnung nach § 139b Abs. 5 GewO aufgeführten Angaben sind in die Gesetzesvorschrift übernommen (Satz 1 Nr. 1 bis 4). Die zusätzlichen Anforderungen an eine Datenerhebung nach dem Bundesdatenschutzgesetz bzw. den Landesdatenschutzgesetzen bleiben unberührt. Die bisher in § 139b Abs. 5a GewO enthaltene Verordnungsermächtigung wird in die Sätze 2 und 3 aufgenommen; sie stellt – zusammen mit der geltenden Weiterleitungsverordnung – durch Vermeidung von Mehrfachmitteilungen eine entsprechende Entlastung der Arbeitgeber sicher. Satz 4 verpflichtet die zuständigen Behörden ausdrücklich, die weitergeleiteten Daten nur zur Erfüllung der ihnen obliegenden Arbeitsschutzaufgaben zu nutzen.

Absatz 2 enthält eine Regelung zur Geheimhaltungspflicht hinsichtlich der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die den mit der Überwachung beauftragten Personen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangen. Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem geltenden § 139b Abs. 1 Satz 3 und 4 GewO, angepasst an moderne Datenschutzerfordernisse. Neu aufgenommen wird eine Offenbarungsbefugnis gegenüber dem Träger der gesetzlichen Unfallversicherung zur Erfüllung gesetzlich geregelter Aufgaben zum Schutz der Versicherten. Dies ist im Interesse einer effektiven Zusammenarbeit zwischen staatlichen Behörden und Berufsgenossenschaften (Artikel 1 § 21 Abs. 3) erforderlich.

Absatz 3 regelt die Zusammenarbeit der zuständigen Behörden mit anderen Behörden und mit Sozialversicherungsträgern insbesondere in Fällen von illegaler Ausländerbeschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung, Schwarzarbeit und Verstößen gegen Steuergesetze; die Bestimmungen entsprechen dem geltenden Recht (§ 139b Abs. 7 und 8 GewO), als das ArbSchG erlassen wurde. Durch Artikel 18 des Gesetzes vom 19.12.1997 (BGBl. I S. 2989) wurden weitere Einrichtungen und Pflichten in Absatz 3 aufgenommen.

In Absatz 4 sind Berichtspflichten der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörden aufgenommen (vgl. § 139b Abs. 3 GewO). Diese Jahresberichte sollen insbesondere der Bundesregierung ermöglichen, ihren internationalen Berichtspflichten im Arbeitsschutz nachzukommen.

Zu § 24

§ 24 enthält in Anlehnung an andere Rechtsvorschriften notwendige Ermächtigungen zum Erlass allgemeiner Verwaltungsvorschriften für den Anwendungsbereich des Gesetzes. Die Ermächtigung ist beschränkt auf die Durchführung der bundesrechtlichen Regelungen.

Zu § 25

Verstöße des Arbeitgebers und der Beschäftigten gegen vollziehbare behördliche Anordnungen und gegen bestimmte Verpflichtungen aus auf der Grundlage dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen werden als Ordnungswidrigkeit mit Geldbuße bedroht (Absatz 1). Bei der Höhe der Geldbuße wird differenziert. Als Bußgeldrahmen sind für Verstöße gegen Verpflichtungen aus Rechtsverordnungen und für Verstöße der Beschäftigten gegen behördliche Anordnungen 10 000 DM und für Verstöße der Arbeitgeber gegen behördliche Anordnungen 50 000 DM vorgesehen. Die Höhe ist wegen der Gefahren, die bei Verwirklichung der Tatbestände auftreten können, notwendig.

Zu § 26

Bestimmte ordnungswidrige Handlungen werden als Straftaten qualifiziert, wenn durch sie Leben und Gesundheit von Beschäftigten gefährdet oder wenn sie beharrlich wiederholt werden. Als Strafraum ist – wie bei solchen Qualifikationstatbeständen üblich – Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe vorgesehen.

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

vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841)

§ 1

Anwendungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt für die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitgeber sowie für die Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Beschäftigte bei der Arbeit.
- (2) Persönliche Schutzausrüstung im Sinne dieser Verordnung ist jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Beschäftigten benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefährdung für ihre Sicherheit und Gesundheit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete und mit der persönlichen Schutzausrüstung verbundene Zusatzausrüstung.
- (3) Als persönliche Schutzausrüstungen im Sinne des Absatzes 2 gelten nicht:
 1. Arbeitskleidung und Uniformen, die nicht speziell der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dienen,
 2. Ausrüstungen für Not- und Rettungsdienste,
 3. persönliche Schutzausrüstungen für die Bundeswehr, den Zivil- und Katastrophenschutz, die Polizeien des Bundes und der Länder sowie sonstige Einrichtungen, die der öffentlichen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung dienen,
 4. persönliche Schutzausrüstungen für den Straßenverkehr, soweit sie verkehrsrechtlichen Vorschriften unterliegen,
 5. Sportausrüstungen,
 6. Selbstverteidigungs- und Abschreckungsmittel,
 7. tragbare Geräte zur Feststellung und Signalisierung von Gefahren und Gefahrstoffen.
- (4) Die Verordnung gilt nicht in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen.

§ 2

Bereitstellung und Benutzung

- (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 Benutzungsdauer gut funktionieren und sich in einem hygienisch einwandfreien Zustand befinden.

§ 3

Unterweisung

- (1) Bei der Unterweisung nach § 12 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber die Beschäftigten darin zu unterweisen, wie die persönlichen Schutzausrüstungen sicherheitsgerecht benutzt werden. Soweit erforderlich, führt er eine Schulung in der Benutzung durch.
- (2) Für jede bereitgestellte persönliche Schutzausrüstung hat der Arbeitgeber erforderliche Informationen für die Benutzung in für die Beschäftigten verständlicher Form und Sprache bereitzuhalten.

Verordnung
über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von
Lasten bei der Arbeit
(Lastenhandhabungsverordnung – LasthandhabV)

Vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841), zuletzt geändert durch Art. 303 der Verordnung vom 27. November 2003 (BGBl. I S. 2304)

§ 1

Anwendungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt für die manuelle Handhabung von Lasten, die aufgrund ihrer Merkmale oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Beschäftigten eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule, mit sich bringt.
- (2) Manuelle Handhabung im Sinne dieser Verordnung ist jedes Befördern oder Abstützen einer Last durch menschliche Kraft, unter anderem das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen oder Bewegen einer Last.
- (3) Die Verordnung gilt nicht in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen.
- (4) Das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium des Inneren, das Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen, das Bundesministerium der Verteidigung oder das Bundesministerium der Finanzen können, soweit sie hierfür jeweils zuständig sind, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und, soweit nicht das Bundesministerium des Innern selbst zuständig ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern bestimmen, dass für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, insbesondere bei der Bundeswehr, der Polizei, den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten, dem Zoll oder den Nachrichtendiensten, Vorschriften dieser Verordnung ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. In diesem Fall ist gleichzeitig festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nach dieser Verordnung auf andere Weise gewährleistet werden.

§ 2 Maßnahmen

- (1) Der Arbeitgeber hat unter Zugrundelegung des Anhangs geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Arbeitsmittel, insbesondere mechanische Ausrüstungen, einzusetzen, um manuelle Handhabungen von Lasten, die für die Beschäftigten eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule mit sich bringen, zu vermeiden.
- (2) Können diese manuellen Handhabungen von Lasten nicht vermieden werden, hat der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes die Arbeitsbedingungen insbesondere unter Zugrundelegung des Anhangs zu beurteilen. Aufgrund der Beurteilung hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten möglichst gering gehalten wird.

§ 3 Übertragung von Aufgaben

Bei der Übertragung von Aufgaben der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Beschäftigten zu einer Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit führen, hat der Arbeitgeber die körperliche Eignung der Beschäftigten zur Ausführung der Aufgaben zu berücksichtigen.

§ 4 Unterweisung

Bei der Unterweisung nach § 12 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber insbesondere den Anhang und die körperliche Eignung der Beschäftigten zu berücksichtigen. Er hat den Beschäftigten, soweit dies möglich ist, genaue Angaben zu machen über die sachgemäße manuelle Handhabung von Lasten und über die Gefahren, denen die Beschäftigten insbesondere bei unsachgemäßer Ausführung der Tätigkeit ausgesetzt sind.

Anhang

Merkmale, aus denen sich eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule, der Beschäftigten ergeben kann:

- (1) Im Hinblick auf die zu handhabende Last insbesondere
 1. ihr Gewicht, ihre Form und Größe,
 2. die Lage der Zugriffsstellen,
 3. die Schwerpunktlage und
 4. die Möglichkeit einer unvorhergesehenen Bewegung.
- (2) Im Hinblick auf die von den Beschäftigten zu erfüllende Arbeitsaufgabe insbesondere
 1. die erforderliche Körperhaltung oder Körperbewegung, insbesondere Drehbewegung,
 2. die Entfernung der Last vom Körper,
 3. die durch das Heben, Senken oder Tragen der Last zu überbrückende Entfernung,
 4. das Ausmaß, die Häufigkeit und die Dauer des erforderlichen Kraftaufwandes,
 5. die erforderliche persönliche Schutzausrüstung,
 8. das Arbeitstempo infolge eines nicht durch die Beschäftigten zu ändernden Arbeitsablaufs und
 7. die zur Verfügung stehende Erholungs- oder Ruhezeit.
- (3) Im Hinblick auf die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung insbesondere
 1. der in vertikaler Richtung zur Verfügung stehende Platz und Raum,
 2. der Höhenunterschied über verschiedene Ebenen,
 3. die Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftgeschwindigkeit,
 4. die Beleuchtung,
 5. die Ebenheit, Rutschfestigkeit oder Stabilität der Standfläche und
 6. die Bekleidung, insbesondere das Schuhwerk.

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

Vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841), zuletzt geändert durch Art. 304 der Verordnung vom 27. November 2003 (BGBl. I S. 2304)

§ 1

Anwendungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt für die Arbeit an Bildschirmgeräten.
- (2) Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an
 1. Bedienerplätzen von Maschinen oder an Fahrerplätzen von Fahrzeugen mit Bildschirmgeräten,
 2. Bildschirmgeräten an Bord von Verkehrsmitteln,
 3. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
 4. Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden,
 5. Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist, sowie
 6. Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display.
- (3) Die Verordnung gilt nicht in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen.
- (4) Das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium des Innern, das Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen, das Bundesministerium der Verteidigung oder das Bundesministerium der Finanzen können, soweit sie hierfür jeweils zuständig sind, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und, soweit nicht das Bundesministerium des Innern selbst zuständig ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern bestimmen, dass für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, insbesondere bei der Bundeswehr, der Polizei, den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten, dem Zoll oder den Nachrichtendiensten, Vorschriften dieser Verordnung ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. In diesem Fall ist gleichzeitig festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nach dieser Verordnung auf andere Weise gewährleistet werden.

§ 2

Begriffsbestimmungen

- (1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Verordnung ist ein Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens.
- (2) Bildschirmarbeitsplatz im Sinne dieser Verordnung ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit
 1. Einrichtungen zur Erfassung von Daten,
 2. Software, die den Beschäftigten bei der Ausführung ihrer Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht,
 3. Zusatzgeräten und Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgeräts gehören, oder
 4. sonstigen Arbeitsmitteln,sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung.
- (3) Beschäftigte im Sinne dieser Verordnung sind Beschäftigte, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen.

§ 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.

§ 4

Anforderungen an die Gestaltung

- (1) Der Arbeitgeber hat geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Bildschirmarbeitsplätze den Anforderungen des Anhangs und sonstiger Rechtsvorschriften entsprechen.
- (2) Bei Bildschirmarbeitsplätzen, die bis zum 20. Dezember 1996 in Betrieb sind, hat der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen nach Absatz 1 dann zu treffen,
 1. wenn diese Arbeitsplätze wesentlich geändert werden oder
 2. wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 3 ergibt, dass durch die Arbeit an diesen Arbeitsplätzen Leben oder Gesundheit der Beschäftigten gefährdet ist, spätestens jedoch bis zum 31. Dezember 1999.
- (3) Von den Anforderungen des Anhangs darf abgewichen werden, wenn
 1. die spezifischen Erfordernisse des Bildschirmarbeitsplatzes oder Merkmale der Tätigkeit diesen Anforderungen entgegenstehen oder
 2. der Bildschirmarbeitsplatz entsprechend den jeweiligen Fähigkeiten der daran tätigen Behinderten unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung gestaltet wird und dabei Sicherheit und Gesundheitsschutz auf andere Weise gewährleistet sind.

§ 5

Täglicher Arbeitsablauf

Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit der Beschäftigten so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen unterbrochen wird, die jeweils die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern.

§ 6

Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

- (1) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit an Bildschirmgeräten, anschließend in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Arbeit am Bildschirmgerät zurückgeführt werden können, eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine fachkundige Person anzubieten. Erweist sich aufgrund der Ergebnisse einer Untersuchung nach Satz 1 eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, ist diese zu ermöglichen.
- (2) Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse einer Untersuchung nach Absatz 1 ergeben, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

§ 7

Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Abs. 1 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 6 Abs. 1 Satz 1 die dort bezeichneten Untersuchungen nicht oder nicht rechtzeitig anbietet.

Anhang

über an Bildschirmarbeitsplätze zu stellende Anforderungen

Bildschirmgerät und Tastatur

1. Die auf dem Bildschirm dargestellten Zeichen müssen scharf, deutlich und ausreichend groß sein sowie einen angemessenen Zeichen- und Zeilenabstand haben.
2. Das auf dem Bildschirm dargestellte Bild muss stabil und frei von Flimmern sein, es darf keine Verzerrungen aufweisen.
3. Die Helligkeit der Bildschirmanzeige und der Kontrast zwischen Zeichen und Zeichenuntergrund auf dem Bildschirm müssen einfach einstellbar sein und den Verhältnissen der Arbeitsumgebung angepasst werden können.
4. Der Bildschirm muss frei von störenden Reflexionen und Blendungen sein.
5. Das Bildschirmgerät muss frei und leicht drehbar und neigbar sein.
6. Die Tastatur muss vom Bildschirmgerät getrennt und neigbar sein, damit die Benutzer eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung einnehmen können.
7. Die Tastatur und die sonstigen Eingabemittel müssen auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet werden können. Die Arbeitsfläche vor der Tastatur muss ein Auflegen der Hände ermöglichen.
8. Die Tastatur muss eine reflexionsarme Oberfläche haben.
9. Form und Anschlag der Tasten müssen eine ergonomische Bedienung der Tastatur ermöglichen. Die Beschriftung der Tasten muss sich vom Untergrund deutlich abheben und bei normaler Arbeitshaltung lesbar sein.

Sonstige Arbeitsmittel

10. Der Arbeitstisch beziehungsweise die Arbeitsfläche muss eine ausreichend große und reflexionsarme Oberfläche besitzen und eine flexible Anordnung des Bildschirmgeräts, der Tastatur, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel ermöglichen. Ausreichender Raum für eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung muss vorhanden sein. Ein separater Ständer für das Bildschirmgerät kann verwendet werden.
11. Der Arbeitsstuhl muss ergonomisch gestaltet und standsicher sein.
12. Der Vorlagenhalter muss stabil und verstellbar sein sowie so angeordnet werden können, dass unbequeme Kopf- und Augenbewegungen soweit wie möglich eingeschränkt werden.
13. Eine Fußstütze ist auf Wunsch zur Verfügung zu stellen, wenn eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung ohne Fußstütze nicht erreicht werden kann.

Arbeitsumgebung

14. Am Bildschirmarbeitsplatz muss ausreichender Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen vorhanden sein.
15. Die Beleuchtung muss der Art der Sehaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Benutzer angepasst sein; dabei ist ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Durch die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie Auslegung und Anordnung der Beleuchtung sind störende Blendwirkungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.
16. Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten, dass leuchtende oder beleuchtete Flächen keine Blendung verursachen und Reflexionen auf dem Bildschirm soweit wie möglich vermieden werden. Die Fenster müssen mit einer geeigneten verstellbaren Lichtschutzvorrichtung ausgestattet sein, durch die sich die Stärke des Tageslichteinfalls auf den Bildschirmplatz vermindern lässt.
17. Bei der Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes ist dem Lärm, der durch die zum Bildschirmarbeitsplatz gehörenden Arbeitsmittel verursacht wird, Rechnung zu tragen, insbesondere um eine Beeinträchtigung der Konzentration und der Sprachverständlichkeit zu vermeiden.
18. Die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten Wärmebelastung am Bildschirmarbeitsplatz führen, die unzutraglich ist. Es ist für eine ausreichende Luftfeuchtigkeit zu sorgen.
19. Die Strahlung muss – mit Ausnahme des sichtbaren Teils des elektromagnetischen Spektrums – so niedrig gehalten werden, dass sie für Sicherheit und Gesundheit der Benutzer des Bildschirmgerätes unerheblich ist.

Zusammenwirken Mensch – Arbeitsmittel

20. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.
21. Bei Entwicklung, Auswahl, Erwerb und Änderung von Software sowie bei der Gestaltung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten hat der Arbeitgeber den folgenden Grundsätzen insbesondere im Hinblick auf die Benutzerfreundlichkeit Rechnung zu tragen:
 - 21.1 Die Software muss an die auszuführende Aufgabe angepasst sein.
 - 21.2 Die Systeme müssen den Benutzern Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe unmittelbar oder auf Verlangen machen.
 - 21.3 Die Systeme müssen den Benutzern die Beeinflussung der jeweiligen Dialogabläufe ermöglichen sowie eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und deren Beseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.
 - 21.4 Die Software muss entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Benutzer im Hinblick auf die auszuführende Aufgabe angepasst werden können.
22. Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen und quantitativen Kontrolle verwendet werden.

Verordnung
über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen
(Baustellenverordnung – BaustellV)¹

Vom 10. Juni 1998 (BGBl. I Seite 1283)

Auf Grund des § 19 des Arbeitsschutzgesetzes vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246) verordnet die Bundesregierung:

§ 1
Ziele; Begriffe

- (1) Diese Verordnung dient der wesentlichen Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten auf Baustellen.
- (2) Die Verordnung gilt nicht für Tätigkeiten und Einrichtungen im Sinne des § 2 des Bundesberggesetzes.
- (3) Baustelle im Sinne dieser Verordnung ist der Ort, an dem ein Bauvorhaben ausgeführt wird. Ein Bauvorhaben ist das Vorhaben, eine oder mehrere bauliche Anlagen zu errichten, zu ändern oder abzubauen.

§ 2
Planung der Ausführung des Bauvorhabens

- (1) Bei der Planung der Ausführung eines Bauvorhabens, insbesondere bei der Einteilung der Arbeiten, die gleichzeitig oder nacheinander durchgeführt werden, und bei der Bemessung der Ausführungszeiten für diese Arbeiten, sind die allgemeinen Grundsätze nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes zu berücksichtigen.
- (2) Für jede Baustelle bei der
 1. die voraussichtliche Dauer der Arbeiten mehr als 30 Arbeitstage beträgt und auf der mehr als 20 Beschäftigte gleichzeitig tätig werden, oder
 2. der Umfang der Arbeiten voraussichtlich 500 Personentage überschreitet,ist der zuständigen Behörde spätestens zwei Wochen vor Einrichtung der Baustelle eine Vorankündigung zu übermitteln, die mindestens die Angaben nach Anhang I enthält. Die Vorankündigung ist sichtbar auf der Baustelle auszuhängen und bei erheblichen Änderungen anzupassen.

¹ Diese Verordnung dient in Verbindung mit dem Arbeitsschutzgesetz der Umsetzung der EG-Richtlinie 92/57/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (Achte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG [ABl. EG Nr. L 245 S. 6]).

- (3) Ist für eine Baustelle, auf der Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber tätig werden, eine Vorankündigung zu übermitteln, oder werden auf einer Baustelle, auf der Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber tätig werden, besonders gefährliche Arbeiten nach Anhang II ausgeführt, so ist dafür zu sorgen, dass vor Einrichtung der Baustelle ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan erstellt wird. Der Plan muss die für die betreffende Baustelle anzuwendenden Arbeitsschutzbestimmungen erkennen lassen und besondere Maßnahmen für die besonders gefährlichen Arbeiten nach Anhang II enthalten. Erforderlichenfalls sind bei Erstellung des Planes betriebliche Tätigkeiten auf dem Gelände zu berücksichtigen.

§ 3 Koordinierung

- (1) Für Baustellen, auf denen Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber tätig werden, sind ein oder mehrere geeignete Koordinatoren zu bestellen. Der Bauherr oder der von ihm nach § 4 beauftragte Dritte kann die Aufgaben des Koordinators selbst wahrnehmen.
- (2) Während der Planung der Ausführung des Bauvorhabens hat der Koordinator
1. die in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Maßnahmen zu koordinieren,
 2. den Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan auszuarbeiten oder ausarbeiten zu lassen und
 3. eine Unterlage mit den erforderlichen, bei möglichen späteren Arbeiten an der baulichen Anlage zu berücksichtigenden Angaben zu Sicherheit und Gesundheitsschutz zusammenzustellen.
- (3) Während der Ausführung des Bauvorhabens hat der Koordinator
1. die Anwendung der allgemeinen Grundsätze nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes zu koordinieren,
 2. darauf zu achten, dass die Arbeitgeber und die Unternehmer ohne Beschäftigte ihre Pflichten nach dieser Verordnung erfüllen,
 3. den Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan bei erheblichen Änderungen in der Ausführung des Bauvorhabens anzupassen oder anpassen zu lassen,
 4. die Zusammenarbeit der Arbeitgeber zu organisieren und
 5. die Überwachung der ordnungsgemäßen Anwendung der Arbeitsverfahren durch die Arbeitgeber zu koordinieren.

§ 4 Beauftragung

Die Maßnahmen nach § 2 und § 3 Abs. 1 Satz 1 hat der Bauherr zu treffen, es sei denn, er beauftragt einen Dritten, diese Maßnahmen in eigener Verantwortung zu treffen.

§ 5

Pflichten der Arbeitgeber

- (1) Die Arbeitgeber haben bei der Ausführung der Arbeiten die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes insbesondere in Bezug auf die
 1. Instandhaltung der Arbeitsmittel,
 2. Vorkehrungen zur Lagerung und Entsorgung der Arbeitsstoffe und Abfälle, insbesondere der Gefahrstoffe,
 3. Anpassung der Ausführungszeiten für die Arbeiten unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der Baustelle,
 4. Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Unternehmern ohne Beschäftigte,
 5. Wechselwirkungen zwischen den Arbeiten auf der Baustelle und anderen betrieblichen Tätigkeiten auf dem Gelände, auf dem oder in dessen Nähe die erstgenannten Arbeiten ausgeführt werden,zu treffen sowie die Hinweise des Koordinators und den Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan zu berücksichtigen.
- (2) Die Arbeitgeber haben die Beschäftigten in verständlicher Form und Sprache über die sie betreffenden Schutzmaßnahmen zu informieren.
- (3) Die Verantwortlichkeit der Arbeitgeber für die Erfüllung ihrer Arbeitsschutzpflichten wird durch die Maßnahmen nach den §§ 2 und 3 nicht berührt.

§ 6

Pflichten sonstiger Personen

Zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten haben auch die auf einer Baustelle tätigen Unternehmer ohne Beschäftigte die bei den Arbeiten anzuwendenden Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten. Sie haben die Hinweise des Koordinators sowie den Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Arbeitgeber, die selbst auf der Baustelle tätig sind.

§ 7

Ordnungswidrigkeiten und Strafvorschriften

- (1) Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Abs. 1 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
 1. entgegen § 2 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 4 der zuständigen Behörde eine Vorankündigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig übermittelt oder
 2. entgegen § 2 Abs. 3 Satz 1 in Verbindung mit § 4 nicht dafür sorgt, dass vor Einrichtung der Baustelle ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan erstellt wird.
- (2) Wer durch eine im Absatz 1 bezeichnete vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet, ist nach § 26 Nr. 2 des Arbeitsschutzgesetzes strafbar.

§ 8

Inkrafttreten

- (1) Diese Verordnung tritt am Tage des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.
- (2) Für Bauvorhaben, mit deren Ausführung bereits vor dem 1. Juli 1998 begonnen worden ist, bleiben die bisherigen Vorschriften maßgebend.

Anhang I

1. Ort der Baustelle,
2. Name und Anschrift des Bauherrn,
3. Art des Bauvorhabens,
4. Name und Anschrift des anstelle des Bauherrn verantwortlichen Dritten,
5. Name und Anschrift des Koordinators,
6. voraussichtlicher Beginn und voraussichtliche Dauer der Arbeiten,
7. voraussichtliche Höchstzahl der Beschäftigten auf der Baustelle,
8. Zahl der Arbeitgeber und Unternehmer ohne Beschäftigte, die voraussichtlich auf der Baustelle tätig werden,
9. Angabe der bereits ausgewählten Arbeitgeber und Unternehmer ohne Beschäftigte.

Anhang II

Besonders gefährliche Arbeiten im Sinne des § 2 Abs. 3 sind:

1. Arbeiten, bei denen die Beschäftigten der Gefahr des Versinkens, des Verschüttetwerdens in Baugruben oder in Gräben mit einer Tiefe von mehr als 5 m oder des Absturzes aus einer Höhe von mehr als 7 m ausgesetzt sind,
2. Arbeiten, bei denen die Beschäftigten explosionsgefährlichen, hochentzündlichen, krebserzeugenden (Kategorie 1 oder 2), erbgutverändernden, fortpflanzungsgefährdenden oder sehr giftigen Stoffen und Zubereitungen im Sinne der Gefahrstoffverordnung oder biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppen 3 und 4 im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG des Rates vom 26. November 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. EG Nr. L 374 S. 1) ausgesetzt sind,
3. Arbeiten mit ionisierenden Strahlungen, die die Festlegung von Kontroll- oder Überwachungsbereichen im Sinne der Strahlenschutz- sowie im Sinne der Röntgenverordnung erfordern,
4. Arbeiten in einem geringeren Abstand als 5 m von Hochspannungsleitungen,
5. Arbeiten, bei denen die unmittelbare Gefahr des Ertrinkens besteht,
6. Brunnenbau, unterirdische Erdarbeiten und Tunnelbau,
7. Arbeiten mit Tauchgeräten,
8. Arbeiten in Druckluft,
9. Arbeiten, bei denen Sprengstoff oder Sprengschnüre eingesetzt werden,
10. Aufbau oder Abbau von Massivbauelementen mit mehr als 10 t Einzelgewicht.