

Quelle: <https://www.arbeitssicherheit.de//document/efeeaac9-c704-35ee-950a-6b4391050257>

Bibliografie	
Titel	Praxishandbuch Brandschutz
Herausgeber	Scheuermann
Auflage	2016
Abschnitt	3 Rechtliche Grundlagen des Brand- und Explosionsschutzes → 3.5 Haftung und Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Autor	Brock
Verlag	Carl Heymanns Verlag

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Inhaltsübersicht

[3.5.5.1 Innerbetriebliche Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz](#)

[2 Unternehmer](#)

[3 Personen mit Arbeitgeberfunktion](#)

[4 Beschäftigte](#)

[5 Betriebsrat/Personalrat](#)

[6 Jugendvertretung](#)

[7 Sicherheitsbeauftragter](#)

[8 Arbeitsschutzausschuss](#)

3.5.5.1 Innerbetriebliche Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Arbeitsschutzvorschriften gehen davon aus, dass alle Ebenen des Unternehmens ihren Beitrag im Arbeits- und Gesundheitsschutz leisten.

Optimale Arbeitsschutzorganisation

Voraussetzung hierfür ist eine optimale innerbetriebliche Arbeitsschutzorganisation, in der die Aufgaben und Funktionen sowie die Schnittstellen klar und transparent geregelt sind (Aufbau- und Ablauforganisation).

Eine effiziente Organisation des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes bietet die Chance, mit vertretbarem Aufwand den gesetzlichen Anforderungen zu genügen.

Wichtig ist jedoch, die Verantwortlichkeiten im gesamten Unternehmen, beginnend mit der Geschäftsführung, klar zu benennen.

Chefsache

Arbeitsschutz ist Chefsache, aber Chefs können nicht alles machen. Deshalb kann er seine Aufgaben auf verantwortungsbewusste Mitarbeiter delegieren oder sich von externen Dienstleistern beraten lassen.

Nachfolgend werden die betrieblichen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie ihre Aufgaben und Funktionen näher

erläutert.

Unternehmer

Hinweis:

Der Unternehmer hat die Generalverantwortung

Nach dem Gesetz trägt der Unternehmer, auch der ausländische Unternehmer, die volle Verantwortung für die Durchführung der Prävention. Er hat ein sicheres und gesundheitsunschädliches Arbeiten zu gewährleisten ([§ 618 BGB](#), [§ 62 HGB](#), [§ 21 Abs. 1 SGB VII](#), [§ 3 ArbSchG](#)). Er ist verantwortlich für die Durchführung der sachlichen, organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten im Unternehmen.

Im [§ 21 Abs. 1 SGB VII](#) heißt es:

»Der Unternehmer ist für die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren verantwortlich.«

Nähere Einzelheiten hierzu regelt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Dem Arbeitgeber werden in den [§§ 3 bis 14 ArbSchG](#) zahlreiche Pflichten auferlegt.

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 2 – 01.11.2010 >>

Allgemeine Grundpflicht

Neben der allgemeinen Grundpflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und für eine geeignete Organisation zu sorgen ([§ 3 ArbSchG](#)), gehört zu den Pflichten des Arbeitgebers u.a. die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ([§ 5 ArbSchG](#)), die Dokumentation ([§ 6 ArbSchG](#)), Maßnahmen der Ersten Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen ([§ 10 ArbSchG](#)), arbeitsmedizinische Vorsorge ([§ 11 ArbSchG](#)) und die Unterweisung ([§ 12 ArbSchG](#)).

Mit diesen wichtigen Verpflichtungen des Arbeitgebers aus dem ArbSchG korrespondieren auch seine Verpflichtungen aus der Unfallverhütungsvorschrift »Grundsätze der Prävention« (BGV A1).

Aus [§ 3 ArbSchG](#) und [§ 2 BGV A1](#) folgt: Der Unternehmer muss alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes treffen. Hierbei hat er die erforderlichen Maßnahmen den einschlägigen staatlichen Arbeitsschutzvorschriften und den Unfallverhütungsvorschriften zu entnehmen.

Eine Maßnahme ist dann erforderlich, wenn mit ihr eine Gefährdung für die Sicherheit und Gesundheit der Versicherten, d.h. der Beschäftigten, abgewendet werden kann und wenn sie verhältnismäßig ist. Die vorstehenden Feststellungen trifft der Unternehmer im Rahmen der nach [§ 5 ArbSchG](#) bzw. [§ 3 BGV A1](#) vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilung. Das bedeutet eine möglichst systematische Beschreibung der Abläufe und Prozesse im Unternehmen.

Hinweis:

Arbeits- und Gesundheitsschutz als Unternehmensziel

Dokumentation

Um die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften gegenüber den Beschäftigten, den Arbeitsschutzbehörden und evtl. auch gegenüber Vertragspartnern zu dokumentieren sollte das Vorgehen in einem besonderen Ordner festgehalten werden, insbesondere müssen sich daraus Ziel, Zweck und Stellenwert des Arbeitsschutzes ergeben.

Die Geschäftsleitung muss ihre Verpflichtung bzgl. der Maßnahmen des Arbeitsschutzes nachweisen, indem sie

- den Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb festlegt,
- die aktuellen Arbeitsschutzziele beschreibt,

- die Arbeitsschutzkonzeption festlegt,
- den Arbeitsschutz in die gesamten Abläufe des Betriebes integriert,
- den Mitarbeitern die Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vermittelt,
- Mitarbeitern, Vertragspartnern und Leiharbeitern verpflichtet, die Ziele, Vorschriften und Gesetze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einzuhalten,

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 3 – 01.11.2010 << >>

- die Maßnahmen des Arbeitsschutzes bewertet und die notwendigen Ressourcen bereitstellt,
- die Arbeitsschutzleistungen kontinuierlich verbessert.

Personen mit Arbeitgeberfunktion

Übertragung auf verantwortliche Personen

Weil in vielen Unternehmen der Arbeitgeber nicht immer greifbar ist, ist es zweckmäßig, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen auf Personen zu übertragen, die den Ablauf der Arbeiten tatsächlich bestimmen und in den Arbeitsprozess eingreifen können.

Diesem Umstand trägt [§ 13 ArbSchG](#) bzw. [§ 13 BGV A1](#) Rechnung. Diese Vorschriften regeln die Übertragung der Arbeitgeberverantwortung für den Arbeitsschutz auf verantwortliche Personen.

Wichtig: Die Verantwortung des Arbeitgebers wird durch die Übertragung der Arbeitgeberpflichten nicht ausgeschlossen.

Geborene und gekorene Pflichtige

Man unterscheidet zwischen sog. geborenen und gekorenen Pflichtigen.

Zur ersten Gruppe (gekorenen Pflichtigen) gehören diejenigen, die in leitender Stellung ganz bestimmte Ihnen übertragene Aufgaben erfüllen ([§ 13 Abs. 1 ArbSchG](#)).

Das sind z.B.:

- der gesetzliche Vertreter,
- das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person (z.B. Vorstand einer AG),
- der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personengesellschaft (z.B. Komplementär einer KG),
- Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder Betriebes beauftragt sind (z.B. Geschäftsführer, Prokurist) – aber nur im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben.

Sie sind verantwortlich für die erforderlichen Maßnahmen und Anordnungen im Rahmen ihrer Befugnisse und müssen dafür sorgen, dass die unterstellten Mitarbeiter die Anordnungen und Maßnahmen befolgen.

Zu der 2. Fallgruppe, den gekorenen Pflichtigen, gehören alle Personen, sofern sie die in [§ 13 Abs. 2 ArbSchG](#) bzw. [§ 13 BGV A1](#) genannten Voraussetzungen erfüllen und die Übertragung der Wahrnehmung von Arbeitsschutzpflichten (in eigener Verantwortung) durch eine schriftliche Pflichtenübertragung erfolgte.

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 4 – 01.11.2010 << >>

Sie müssen die Pflichten, die vom Unternehmen zusätzlich übertragen wurden, richtig wahrnehmen und die entsprechenden Maßnahmen treffen und dafür sorgen, dass diese auch befolgt werden.

Eine schriftliche Beauftragung (Pflichtenübertragung), d.h. die Übertragung einer bestimmten Aufgabe kann z.B. erfolgen als

- Sicherheitsbeauftragter ([§ 22 SGB VII](#), [§ 20 BGV A1](#)),

- Evakuierung ([§ 10 ArbSchG](#)),
- Erste Hilfe ([§ 10 ArbSchG](#), § 26 BGV A1),
- Brandschutzbekämpfung ([§ 10 ArbSchG](#)),
- Pflichten der Beschäftigten (§ 30 BGV A1).

Beschäftigte

Mitwirkungsverpflichtung

Alle Beschäftigten eines Unternehmens sind ebenfalls durch das Gesetz zur Mitwirkung bei der Prävention verpflichtet ([§ 21 Abs. 2 SGB VII](#), [§§ 15 bis 17 ArbSchG](#), [§ 618 BGB](#)).

Hinweis:

- Sicherheits- und vorschriftengerechtes Verhalten
- weder sich noch andere gefährden

Nach [§ 21 Abs. 2 SGB VII](#) haben die Versicherten, d.h. die Beschäftigten, nach ihren Möglichkeiten alle Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen und die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen.

Mit dieser Vorschrift korrespondieren die Pflichten der Beschäftigten aus [§§ 15 ff. ArbSchG](#) und [§ 15 BGV A1](#).

Diesen Vorschriften liegt der Gedanke zu Grunde, dass ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz nur zu erreichen ist, wenn alle Akteure gemäß ihren Aufgaben und Möglichkeiten eingebunden sind. Mit anderen Worten: Arbeitsschutz kann nur funktionieren, wenn die Beschäftigten dabei mitwirken, d.h. sich sicherheitsgerecht verhalten.

Deshalb verpflichtet [§ 15 Abs. 1 ArbSchG](#) bzw. [§ 15 Abs. 1 BGV A1](#) die Beschäftigten

- nach ihren Möglichkeiten und
- unter Beachtung der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers

für ihre Sicherheit zu sorgen.

Sie müssen aber nicht nur sich selbst schützen. Ihre Schutzpflicht erfasst auch Personen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind, wie z.B. Kunden, Kollegen, Besucher.

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 5 – 01.11.2010 << >>

Außerdem verlangt [§ 15 Abs. 2 ArbSchG](#) bzw. die [§§ 17](#) und 30 Abs. 1 BGV A1 die bestimmungsgemäße Benutzung von

- Maschinen, Geräten und Werkzeugen,
- Transportmitteln und Arbeitsmitteln,
- Arbeitsstoffen,
- Schutzvorrichtungen und
- Persönlichen Schutzausrüstungen.

Die bestimmungsgemäße Benutzung ist eine Voraussetzung für sicheres Arbeiten und verbietet eine Manipulation, insbesondere an Schutzvorrichtungen.

Unterstützungspflichten

Neben diesen »klassischen Pflichten« haben die Versicherten noch besondere Unterstützungspflichten, die in [§ 16 ArbSchG](#) und [§ 16 BGV A1](#) näher geregelt sind. Hierzu gehört:

- die Pflicht, den Unternehmer bei der Erfüllung seiner Aufgabe umfassend, d.h. aktiv zu unterstützen. Sie haben daher an der Umsetzung von Maßnahmen mitzuwirken und besondere Melde- und Unterrichtungspflichten,
- die Pflicht, festgestellte Defekte und Mängel, z.B. an Arbeitsmitteln oder persönlichen Schutzausrüstungen, unverzüglich zu melden (vgl. § 30 Abs. 2 BGV A1),
- insbesondere müssen sie jede unmittelbar erheblich festgestellte Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich melden.

Unmittelbare erhebliche Gefahren

Unmittelbar erhebliche Gefahren oder Defekte bzw. Mängel liegen z.B. vor, wenn Betriebsmittel oder Arbeitsmittel nicht richtig funktionieren, Arbeitsstoffe sicherheitstechnisch nicht richtig verpackt sind, Arbeitsverfahren sicherheitstechnisch nicht richtig gestaltet sind und deshalb damit zu rechnen ist, dass ein besonders schwerer Schaden sehr wahrscheinlich eintritt. (Beispiel: Schutzsystem einer Maschine ist defekt; Behälter mit Gefahrstoffen ist undicht; PSA gegen Absturz in keinem ordnungsgemäßen Zustand).

Betriebsrat/Personalrat

Möglichkeiten des Betriebsrats

Bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren kommt dem Betriebs- bzw. Personalrat eine besondere Bedeutung zu. Denn der Betriebsrat verfügt über eine Vielzahl von Möglichkeiten, sich für die Unfallverhütung und den Gesundheitsschutz im Betrieb einzusetzen.

Aufgaben des Betriebsrates		
Information	Mitwirkung	Mitbestimmung

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 6 – 01.11.2010 [<<](#) [>>](#)

Neben Informations-, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten, die unterschiedlich ausgeprägt sind, hat der Betriebsrat auch die Pflicht, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen zusätzliche betriebsspezifische Regelungen für die Arbeitssicherheit zu treffen.

Rechenschaft

Der Betriebsrat muss der Belegschaft über die Erfüllung seiner Aufgaben Rechenschaft ablegen. Unabhängig von seiner Betriebsratszugehörigkeit muss jeder Betriebsrat die Arbeitsschutzpflichten erfüllen, die ihm als Beschäftigten – wie allen anderen Beschäftigten des Unternehmens auch – obliegen.

Betriebsräte haben die Pflicht, sich gegenüber dem Arbeitgeber, aber auch dem Arbeitnehmer für die tatsächliche Durchführung der bestehenden Vorschriften zur Verhütung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten einzusetzen. Der Betriebsrat ist dabei aber nicht berechtigt, selber entsprechende Maßnahmen vorzunehmen oder zu veranlassen. Er hat sich zunächst an den Arbeitgeber zu wenden und Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, zu beantragen.

Recht zur Ermahnung

Der Betriebsrat kann aber an die Arbeitnehmer, die den Sicherheitsvorschriften zuwider handeln, herantreten und sie ermahnen oder zu sicherheitsgerechtem Verhalten anregen. Das Recht, den Arbeitnehmern bindende Anweisungen zu geben, hat der Betriebsrat jedoch nicht. Bleiben seine Ermahnungen oder Anregungen unbeachtet, so hat er das Recht, sich direkt mit den Gewerbeaufsichtsämtern oder den Berufsgenossenschaften in Verbindung zu setzen, da er diese Stellen nach [§ 89 Abs. 1 BetrVG](#) zu beraten und unterstützen hat.

Die Rechte und Pflichten des Betriebsrats sind in den verschiedenen Vorschriften geregelt:

- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG),

- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG),
- Allgemeine Verwaltungsvorschriften über das Zusammenwirken der Aufsichtspersonen mit den Betriebsvertretungen.

Da insbesondere das BetrVG und das ArbSchG die wesentlichen Grundlagen für die Einwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes enthalten, werden die Aufgaben, die sich aus diesen Gesetzen ergeben, kurz erläutert.

- **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**

Zusammenarbeit

Nach [§ 2 Abs. 1 BetrVG](#) arbeiten Arbeitgeber und Betriebsrat zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammen (Grundsatz).

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dienen dem Wohl des Arbeitnehmer und des Betriebs. Diese Zusammenarbeit wird im Rahmen des BetrVG durch spezielle Vorschriften zum Arbeitsschutz, insbesondere zur

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 7 – 01.11.2010 << >>

Arbeitssicherheit, aber auch durch allgemeine Regelungen, die sich auf die Arbeitssicherheit auswirken, gefördert.

Das BetrVG enthält in [§ 80 BetrVG](#) bestimmte Aufgaben des Betriebsrats, durch die er das Sicherheitsgeschehen beeinflussen kann:

- Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden ([§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG](#)).
- Er hat Maßnahmen, die den Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen ([§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG](#)).
- Er hat Anregungen von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken ([§ 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG](#)).

Diese Aufgaben gewähren zwar keine unmittelbaren Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte, der Arbeitgeber ist allerdings aufgrund von [§ 2 Abs. 2 BetrVG](#) (vertrauensvolle Zusammenarbeit) und [§ 74 Abs. 1 BetrVG](#) (Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten) gehalten, sich mit Problemen, mit denen sich der Betriebsrat aufgrund seiner Tätigkeit zur Verbesserung der Arbeitssicherheit an ihn wendet, auseinanderzusetzen und über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zu Einigung zu verhandeln.

Unterrichtung durch den Arbeitgeber

Zur Durchführung seiner Aufgaben ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen ([§ 80 Abs. 2 BetrVG](#)).

Der Arbeitgeber hat die Unterrichtung von sich aus vorzunehmen. Ein diesbezügliches Verlangen des Betriebsrats ist nicht notwendig. Die Information muss vollständig sein. Dass die Unterlagen »jederzeit« zur Verfügung zu stellen sind, bedeutet, dass der Betriebsrat bei Durchführung seiner im obliegenden Aufgaben nicht nur dann tätig werden muss oder kann, wenn bestimmte Verdachtsmomente hinsichtlich eines erfolgten oder drohenden Verstoßes gegen eine Regelung vorliegen.

Hinzuziehung von Sachverständigen

Der Betriebsrat kann nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist ([§ 80 Abs. 3 BetrVG](#)). Im Hinblick auf die Arbeitssicherheit wird regelmäßig der Sachverstand der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte oder ggf. der Aufsichtspersonen ausreichen.

Mitberatungsrecht

Eine weitere allgemeine Bestimmung, die auch die Arbeitssicherheit berührt, ist das Mitberatungsrecht in [§ 90 Abs. 1 BetrVG](#). Dieses regelt, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat über bestimmte Planungen, u.a. von technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen, rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und

die vorgesehenen Maßnahmen mit dem Betriebsrat zu beraten hat. Bei Planung und Beratung sind selbstverständlich auch die Belange der Arbeitssicherheit zu berücksichtigen.

Dieses Mitberatungsrecht bedeutet eine frühe Unterrichtungspflicht. Diese entsteht, wenn der Arbeitgeber den Entschluss gefasst hat, die Maßnahme durchzuführen und es nicht nur noch um das »Wie« der Durchführung geht. Nach [§ 90 Abs. 2 BetrVG](#) hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können.

Rechte und Pflichten des Betriebsrats

Umfassende Rechte und Pflichten des Betriebsrats ergeben sich aus [§ 89 BetrVG](#). Spezielle, nur die Arbeitssicherheit betreffende Vorschriften enthält [§ 89 Abs. 1 BetrVG](#), wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Betriebsrat bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen sowie bei den Unfalluntersuchungen hinzuziehen.

- Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei Regelungen über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zur Konkretisierung von bestehenden Arbeitsschutzvorschriften ([§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG](#)). Beispiel: Festlegung der Lärmbereiche, Gefährdungsbeurteilung
- Bei Änderungen der Arbeitsverhältnisse (Arbeitsplätze, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung), die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen und in besonderer Weise belasten, kann der Betriebsrat Maßnahmen zur Abwendung, verlangen z.B.: technische Änderungen, Schaffung besonderer Schutzvorrichtungen, Schutzbekleidung, Modifizierung des Arbeitsablaufes, vermehrte Arbeitspausen.

Die Vorschrift greift nur bei Änderungen der Arbeitsverhältnisse ein; gegen bestehende Zustände kann im Rahmen dieser Bestimmung nicht vorgegangen werden.

Die Maßnahmen sind in folgender Reihenfolge vorzunehmen: In erster Linie ist die Belastung der Arbeitnehmer abzuwenden. Wenn das faktisch nicht möglich oder/und wirtschaftlich zumutbar ist, sind Ausgleichsmaßnahmen durchzuführen.

- Er erhält Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen vom Arbeitgeber oder von den zuständigen Behörden, bzw. Berufsgenossenschaften ([§ 89 Abs. 4 BetrVG](#)).
- Wenn von den Behörden bzw. Berufsgenossenschaften Auflagen oder Anordnungen getroffen werden, die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffen, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten ([§ 89 Abs. 2 BetrVG](#)).
- Nach [§ 89 Abs. 2 BetrVG](#) hat der Betriebsrat die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden (z.B. staatliche Ämter für Arbeitsschutz, Lan-

desgewerbearzt) und die Berufsgenossenschaften (Aufsichtspersonen) durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.

- Außerdem verlangt diese Vorschrift, dass der Betriebsrat sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb einsetzt, unter anderem durch Einwirken auf die Arbeitnehmer (z.B. Gehörschutz tragen) und Interventionen beim Arbeitgeber (z.B. zur Beseitigung sicherheitswidriger Zustände). Es sollen hier die besonderen Kenntnisse und Erfahrungen des Betriebsrates über die betriebliche Situation für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung genutzt werden.
- An Besprechungen des Arbeitgebers mit Sicherheitsbeauftragten bzw. dem Arbeitsschutzausschuss nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil ([§ 89 Abs. 3 BetrVG](#)).
- Bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und UVVen wirkt der Betriebsrat mit ([§ 89 Abs. 2 BetrVG](#)).
- Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der Unfallanzeige auszuhändigen ([§ 89 Abs. 5 BetrVG](#)). Diese hat er zu unterschreiben ([§ 193 Abs. 5 SGB VII](#), [§ 89 Abs. 5 BetrVG](#)). Gleiches gilt für die Berufskrankheitenanzeige ([§ 4 BeKV a.F. in Verbindung mit § 193 SGB VII](#)).

▪ **Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)**

Die Rechte des Betriebsrats nach dem ASiG beziehen sich auf die Zusammenarbeit, Anhörung und Beratung mit Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit.

Dadurch soll erreicht werden, dass beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung

1. die bestehenden Vorschriften im Betrieb richtig angewandt werden,
2. gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse berücksichtigt werden,
3. die Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zur Unfallverhütung möglichst wirkungsvoll sind.

Zusammenarbeit mit Betriebsärzten

Die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten ([§ 9 Abs. 1 ASiG](#)).

Vor der Verpflichtung eines freiberuflich tätigen Betriebsarztes, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines überbetrieblichen Dienstes ist der Betriebsrat zu hören ([§ 9 Abs. 3 ASiG](#)). Die

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 10 – 01.11.2010 << >>

Anhørungsverpflichtung gilt auch für die Entpflichtung der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Beide sind hingegen mit Zustimmung des Betriebsrates zu bestellen und abzurufen, wenn es sich um Arbeitnehmer des Unternehmens handelt. Das gilt auch, wenn ihre Aufgaben erweitert oder eingeschränkt werden sollen.

Beratung des Betriebsrats

Die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen den Betriebsrat in der Form beraten – schriftlich oder mündlich – in der es zweckmäßig ist. Beispiel: Unterstützung des Betriebsrats bei Vorschlägen zur Beseitigung von Defiziten.

In wichtigen Fällen muss aber auch die Fachkraft bzw. der Betriebsarzt von sich aus den Betriebsrat unterrichten. Es handelt sich um die Fälle, in denen anzunehmen ist, dass diese den Betriebsrat besonders interessieren. Beispiel: Unfallstatistik, Unfalluntersuchungen, erheblicher Sicherheitsmängel.

▪ **Sonstiges**

Sicherheitsbeauftragte

Die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten hat unter Beteiligung des Betriebsrats zu erfolgen ([§ 22 Abs. 1 SGB VII](#)). Der Unternehmer muss die beabsichtigte Bestellung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit dem Betriebsrat erörtern. Die Anhørungsverpflichtung gilt auch für die Entpflichtung.

Die Gefahrstoffverordnung (GefahrStoffVO) sieht vor, dass der Betriebsarzt den Betriebsrat über das Ergebnis von Messungen zur Überwachung der Maximalen Arbeitsplatzkonzentration (MAK) oder der Technischen Richtkonzentration (TRK) unterrichtet, Einsicht in die Aufzeichnung der Ergebnisse gewährt und Auskünfte über deren Bedeutung gibt ([§ 21 Abs. 1 Nr. 2 GefahrstoffVO](#)). MAK- und TRK-Überschreitungen sind dem Betriebsrat unverzüglich unter Angabe der Gründe mitzuteilen, ggf. auch die getroffenen Maßnahmen ([§ 21 Abs. 2 GefahrstoffVO](#)). Auf Verlangen des Betriebsrats sind ihm Abschriften der Messprotokolle von Messungen der MAK oder TRK zu überlassen ([§ 21 Abs. 3 GefahrstoffVO](#)).

▪ **Betriebsvereinbarungen**

Nach [§ 88 BetrVG](#) können durch Betriebsvereinbarungen insbesondere zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen geregelt werden (z.B. Alkoholverbot im Betrieb).

▪ **Rechte gegenüber Stellen außerhalb des Betriebes**

Neben den Rechten im Unternehmen hinsichtlich des Zusammenwirkens bezüglich der Arbeitssicherheit hat der Betriebsrat auch

Rechte gegenüber Stellen außerhalb des Unternehmens.

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 11 – 01.11.2010 << >>

Nach [§ 89 Abs. 2 BetrVG](#) sind die Gewerbeaufsichtsämter und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung verpflichtet, den Betriebsrat bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen.

Die Verpflichtungen der Berufsgenossenschaft gegenüber dem Betriebsrat werden insbesondere durch die Aufsichtsperson erfüllt.

Die Einzelheiten über die Zusammenarbeit der Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften mit dem Betriebsrat regelt eine Verwaltungsvorschrift des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung ([§ 20 SGB VII](#)).

Informationsverpflichtung der Gewerbeaufsicht

Ein Beispiel für Informationsverpflichtungen der Gewerbeaufsicht gegenüber dem Betriebsrat und die Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats auf Entscheidungen der Gewerbeaufsicht ergibt sich aus dem ASiG. Bevor die Anordnung einer Maßnahme gegenüber dem Arbeitgeber z.B. zur Erfüllung von Pflichten aus dem ASiG getroffen wird, ist neben dem Arbeitgeber auch der Betriebsrat zu hören und mit ihm zu erörtern, welche Maßnahmen angebracht erscheinen. Außerdem ist der Betriebsrat über die getroffene Anordnung schriftlich in Kenntnis zu setzen ([§ 12 Abs. 2 Nr. 1](#) und [Abs. 4 ASiG](#)).

Jugendvertretung

Die Jugendvertretung kümmert sich um die besonderen Belange jugendlicher Arbeitnehmer ([§ 60 Abs. 1](#) und [2 BetrVG](#)).

Aufgaben Jugendvertretung	
Einhaltung von UVVen, Arbeitsschutzbestimmungen	Jugendarbeitsschutz

Dazu gehört die Überwachung der Durchführung bzw. die Überwachung der Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften (§ 70 Abs. Nr. 2 BetrVG) und die Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Weitere Belange sind z.B.

- der Geltungsbereich des Gesetzes zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)
- Einhaltung der Arbeitszeiten, Dauer der Arbeitszeit, Dauer der Schichtzeit
- Einhaltung des Mindestalters für die Beschäftigung Jugendlicher
- Beschäftigungsverbote und Beschränkungen, wie z.B. Schutzalterfestlegungen, insbesondere

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 12 – 01.11.2010 << >>

1. bei Arbeiten, die die Leistungsfähigkeit der Jugendlichen übersteigen,
2. bei Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
3. bei allen Arbeiten, die mit Gesundheitsgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können.

Sicherheitsbeauftragter

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

Mindestbeschäftigtenzahl

[§ 22 Abs. 1 SGB VII](#) regelt, unter welchen Voraussetzungen (Beschäftigtenzahl, Gesundheitsgefahren) Unternehmer Sicherheitsbeauftragte zu bestellen haben. Sie sind erst ab einer Mindestbeschäftigtenzahl zu bestellen. Die Mindestbeschäftigtenzahl beträgt »regelmäßig mehr als 20«. Sie bezieht sich auf das gesamte Unternehmen, nicht auf Teilbetriebe. Bei einem Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten sind ein oder mehrere Sicherheitsbeauftragte zu bestellen.

Als Beschäftigte i.S.d. [§ 22 Abs. 1 SGB VII](#) gelten alle Betriebsangehörigen, gleichgültig, welche Stellung sie innehaben. Das bedeutet, Lehrlinge und leitende Angestellte zählen mit. Nicht zu den Beschäftigten gehören nur die vorübergehend Beschäftigten und der Unternehmer selbst. [§ 22 Abs. 1 SGB VII](#) gilt auch für den öffentlichen Dienst. Das bedeutet, Unternehmen der öffentlichen Hand, also des Bundes, der Länder und Gemeinden mit mehr als 20 Beschäftigten, haben einen Sicherheitsbeauftragten zu bestellen.

Zahl der Beauftragten

Nähere Einzelheiten regelt die UVV »Grundsätze der Prävention« (BGV A1). Diese enthält sachgerechte betriebsbezogene Regelungen mit differenzierten Festlegungen zur Zahl der Sicherheitsbeauftragten. Darüber hinaus können die Berufsgenossenschaften in ihren Satzungen die Zahl 20 als Bezugsgröße für die Bestellung der Sicherheitsbeauftragten für Betriebe mit geringer Unfallgefahr erhöhen.

Die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten ist Aufgabe des Unternehmers. Bei der Auswahl der hierfür in Frage kommenden Arbeitnehmer ist der Unternehmer frei. Er hat nur dafür zu sorgen, dass er eine geeignete Person auswählt.

Auswahl der Beauftragten

Grundsätzlich kann jeder Betriebsangehörige zum Sicherheitsbeauftragten bestellt werden. Es empfiehlt sich jedoch nicht, weisungsberechtigte Meister, Vorarbeiter u.Ä. zum Sicherheitsbeauftragten zu bestellen, da diese ohnehin durch den Arbeitsvertrag auf die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen und die Einhaltung der UVVen achten müssen. Sicherheitsbeauftragter kann auch ein Mitglied des Betriebs- oder Perso-

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 13 – 01.11.2010 << >>

nalrats sein. Der Unternehmer selbst sowie die Leiter von Betrieben und Betriebsteilen scheidet hierfür jedoch aus. Ebenso externe Dienste (wie z.B. TÜV, Dekra). Es kann keiner gezwungen werden, diese Funktion zu übernehmen.

Mitwirkung des Betriebsrats

Bei der Bestellung hat der Betriebsrat mitzuwirken. Mitwirkung bedeutet, dass der Unternehmer vor der Bestellung des Sicherheitsbeauftragten den Betriebs- bzw. Personalrat informiert und mit ihm die Bestellung erörtert, wobei wegen der vertrauensvollen Zusammenarbeit eine Einigung angestrebt werden sollte. Kommt eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet der Arbeitgeber, da die Bestellung des Sicherheitsbeauftragten nicht an die Zustimmung des Betriebs- und Personalrats gebunden ist.

Durch die Bestellung werden dem Betroffenen die Aufgaben nach [§ 22 Abs. 2 SGB VII](#) übertragen. Die Bestellung kann bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder nachträglich durch spätere Ergänzung des Arbeitsvertrages erfolgen (= Pflichtenübertragung nach [§ 13 BGV A1](#)). Bestellt werden sollen jedoch nur solche Personen, die für die Aufgabe als Sicherheitsbeauftragter auch geeignet sind. Kenntnisse nach der Bestellung können durch entsprechende Aus- und Fortbildung nach [§ 23 SGB VII](#) vermittelt werden. Die benannten Personen müssen außerdem in ihren Aufgaben unterwiesen werden.

Unterstützung bei Präventionsaufgaben

Der Sicherheitsbeauftragte unterstützt den Unternehmer bei der Erfüllung der Präventionsaufgaben. Der Sicherheitsbeauftragte ist nicht mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sicherheitsfachkraft) zu verwechseln. Für ihn gelten nicht die Bestimmungen der UVV »Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit« (BGV A 2). Die Sicherheitsfachkraft (Sicherheitsingenieur, -techniker oder -meister) ist weder der Vorgesetzte des Sicherheitsbeauftragten noch die Berichtsinstanz. Durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung kann aber geregelt werden, dass der Sicherheitsbeauftragte der Fachkraft für Arbeitssicherheit berichtet.

Keine Aufsichts- oder Weisungsbefugnis

Der Sicherheitsbeauftragte ist nicht Vorgesetzter. Er hat weder Aufsichts- noch Weisungsbefugnis. Das bedeutet, er ist von der

unmittelbaren Verantwortlichkeit freigestellt. Daraus folgt, der Sicherheitsbeauftragte kann seinen Kollegen nicht die Weiterarbeit untersagen. Er kann sie nur bitten, das sicherheitswidrige Verhalten zu unterlassen und den weisungsbefugten Vorgesetzten unterrichten. Die Stärken des Sicherheitsbeauftragten liegen somit in dem Gespräch von Mensch zu Mensch. Er findet als Kollege eher den Zugang zu den Kollegen und ist stets vor Ort.

Vergütung

Er ist kein Experte auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und verfügt nicht über betriebliche Geld- und Sachmittel. Er bekommt für seine Tätigkeit auch keine besondere Vergütung. Der Sicherheitsbeauftragte hat auch nicht die Stellung von Betriebs- oder Personalratsmitgliedern. Das bedeutet, er hat keinen besonderen Schutz gegen Kündigung und Versetzung.

Zu beachten ist aber [§ 22 Abs. 3 SGB VII](#), der ein Benachteiligungsverbot enthält. Danach dürfen Sicherheitsbeauftragte bei der Ausübung ihrer Aufgabe nicht benachteiligt werden. Das bedeutet, dass die betreffenden

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 14 – 01.11.2010 << >>

Personen aufgrund ihres Einsatzes als Sicherheitsbeauftragte keinen Ausfall an Arbeitsverdienst und/oder bei allgemeinen Zuwendungen erleiden und in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden dürfen.

Keine besondere Verantwortung

Die Stellung des Sicherheitsbeauftragten ist dadurch gekennzeichnet, dass ihm keine konkreten Verpflichtungen zugeordnet werden. Nimmt er seine Aufgaben als Sicherheitsbeauftragter nicht oder nur unzureichend wahr, so kann er dafür nicht zur Rechenschaft gezogen werden. Sicherheitsbeauftragte tragen bei der Ausübung ihrer Aufgabe keine besondere Verantwortung. Sie sollten in dieser Funktion keine Anordnungen/Weisungen treffen können. Sie sollen erfahrene, zuverlässige, besonnene und vorbildliche Mitarbeiter sein.

Hinweis:

Der Sicherheitsbeauftragte trägt keine Verantwortung

Das bedeutet, der Sicherheitsbeauftragte kann weder straf- noch zivilrechtlich für einen durch einen Verstoß gegen die Sicherheitsbestimmungen eingetretenen Schaden verantwortlich gemacht werden.

Aufgaben des Sicherheitsbeauftragten § 22 Abs. 2 SGB VII		
Unterstützen	Beraten	Beobachten

Die Aufgabe des Sicherheitsbeauftragten ergibt sich aus [§ 22 Abs. 2 SGB VII](#). Sie besteht in der Unterstützung des Unternehmers in der Präventionsarbeit. Sie sind unterstützender, beobachtender oder beratender Natur. Sie haben insbesondere die Aufgabe, sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen fortlaufend zu überzeugen. In dieser Eigenschaft sind sie Helfer des Unternehmers bei der Erfüllung der Aufgabe, den Betrieb so sicher wie möglich zu gestalten.

Akzeptanz im Unternehmen

Damit Sicherheitsbeauftragte ihrer besonderen Unterstützungspflicht effektiv nachkommen können, müssen sie von Führungskräften akzeptiert und ernst genommen werden. Nur dann werden sie auch die in der Belegschaft notwendige Anerkennung erhalten.

Der Sicherheitsbeauftragte hat z.B. auf mögliche Unfallquellen hinzuweisen, die in der täglichen Praxis mit dem Umgang von betrieblichen Schutzausrüstungen gewonnenen Erfahrungen zu sammeln und mitzuteilen, die technischen Schutzeinrichtungen zu prüfen, das Vorhandensein und die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen (z.B. Schutzhelm, Schutzschuhe) zu überwachen und Vorschläge zur Verbesserung der betrieblichen Arbeitssicherheit zu machen.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Sicherheitsbeauftragte das Recht

- ausreichende Arbeitszeit für seine Aufgabenerfüllung zu beanspruchen.

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 15 – 01.11.2010 << >>

In welchem Umfang der Sicherheitsbeauftragte von seiner sonstigen Arbeit freizustellen ist, bestimmt der Unternehmer nach pflichtgemäßem Ermessen.

- für die notwendigen Besprechungen und Schreibarbeiten über ein Büro zu verfügen,
- über alles, was den Arbeits- und Gesundheitsschutz angeht, in seinem Bereich informiert zu sein,
- alle betrieblichen Vorgänge in seinem Bereich in Augenschein zu nehmen,
- auf Unterstützung durch einen Vorgesetzten,
- bei Unfalluntersuchungen und Sicherheitsprüfungen hinzugezogen zu werden,
- mit Kollegen, Vorgesetzten, Betriebsräten, Sicherheitsfachkräften, Betriebsärzten Kontakt aufzunehmen, sich beraten zu lassen und Fragen zu stellen,
- Unfallanzeigen müssen von ihm abgezeichnet werden.

Arbeitsschutzausschuss

Koordination aller Fragen

Ein Arbeitsschutzausschuss ist die betriebliche Gesprächsplattform für Arbeitsschutzfragen. Er koordiniert und berät über alle Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb.

Im Arbeitsschutzausschuss wird die Zusammenarbeit der im Betrieb mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz befassten Stellen bzw. Personen organisiert und institutionalisiert.

Der Arbeitsschutzausschuss ist kein selbstständiges Beschlussorgan. Er kann daher nur zur Meinungsbildung über Arbeitsschutzfragen im Betrieb beitragen und Empfehlungen geben. An die Beschlüsse ist der Arbeitgeber nicht gebunden.

In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten hat der Arbeitgeber, soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, nach [§ 11 ASiG](#) einen Arbeitsschutzausschuss einzurichten. [§ 11 ASiG](#) ist auch anzuwenden, wenn die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt nicht im Betrieb angestellt sind, d.h. die Betreuung durch einen externen Dienst erfolgt. Verfügt der Unternehmer über mehrere Betriebe, so ist für jeden Betrieb – soweit die Voraussetzungen des [§ 11 ASiG](#) vorliegen – ein Arbeitsschutzausschuss zu berufen. Auf freiwilliger Basis kann darüber hinaus auch ein Arbeitsschutzausschuss auf Unternehmensebene eingeführt werden.

Für das Erreichen der Zahl 20 sind die durchschnittlich innerhalb eines Jahres im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer maßgeblich. Der kurzfristige Einsatz von Saisonarbeitern, der z.B. mit dem ständig im Betrieb Be-

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 16 – 01.11.2010 << >>

schäftigten die Zahl 20 ergibt, führt nicht automatisch zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses. Leitende Angestellte werden nicht mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte werden jeweils mit einem sich aus den Vorschriften ergebenden Faktor von 0,25 bis 0,75 berücksichtigt.

Der Arbeitsschutzausschuss muss nach dem ASiG mindestens folgende Mitglieder haben:

- Unternehmer/Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- zwei vom Betriebs-/Personalrat bestimmte Mitgliedern,
- Betriebsärzten,
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten.

Hinzu kommen können:

- Schwerbehindertenvertretung,

- Jugendvertretung,
- Fachleute z.B. EDV, Organisation, Arbeitspsychologen, Suchtbeauftragte, Umweltbeauftragte, externe Berater.

Zusammensetzung des Ausschusses

Die Zusammensetzung ist nicht abschließend geregelt. Weder die Zahl der im Ausschuss vertretenen Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragten noch die Auswahlkriterien sind vorgegeben.

Der Arbeitgeber bestellt die Mitglieder des Ausschusses. Ist ein überbetrieblicher Dienst beauftragt, so ist die vom Dienst eingesetzte Sicherheitsfachkraft bzw. der eingesetzte Betriebsarzt vom Arbeitgeber zu bestellen. Der Arbeitgeber kann die in den Arbeitsschutzausschuss berufenen Mitglieder jederzeit wieder abberufen. Dies darf jedoch nicht willkürlich oder aus schikanösen Gründen erfolgen.

Kein Mitbestimmungsrecht

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht weder bei der Berufung noch bei der Abberufung von Ausschussmitgliedern. Der Betriebsrat hat nur das Recht, zwei Leute zu benennen. Ein in den Arbeitsschutzausschuss berufener Mitarbeiter kann auch noch dem Ausschuss angehören, wenn er aus dem Betrieb ausgeschieden ist.

Zu den Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses gehört z.B.

- die Beratung über Grundsatzfragen (z.B. Unfallstatistik, Umsetzung neuer Gesetze/Verordnungen),
- die Beratung über Schwerpunktprogramme (Gesundheitsförderungsprogramme z.B. Rückenschule, Sicherheitstraining),
- die Beratung über aktuelle Sicherheits- und Gesundheitsfragen (z.B. Berichte von Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft, Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen, Umsetzung von Präventionsmaßnahmen),

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 17 – 01.11.2010 << >>

- Erarbeitung von Regelungen und Maßnahmen zur Vorlage an den Unternehmer,
- Koordinierung von Maßnahmen (z.B. Aufstellung eines Sicherheitsprogramms, Maßnahmen für besondere Personengruppen, z.B. Auszubildende, Regelungen zur Ersten Hilfe, zu Sicherheit, zu Vorsorgeuntersuchungen, Koordination der Unterweisungen, Koordination der Gefährdungsbeurteilung),
- Erörterung der Unfälle und Berufskrankheiten im abgelaufenen Zeitabschnitt (Ursache, Folgen, Schuldfragen, wirksame Gegenmaßnahmen).

Nach ASiG soll der Arbeitsschutzausschuss mindestens viermal im Jahr tagen. Dieser in [§ 11 ASiG](#) vorgesehene Sitzungstermin ist als eine Mindestforderung anzusehen. Der Ausschuss kann auch in kürzeren Abständen tagen. Die Sitzungen haben grundsätzlich während der üblichen Arbeitszeit stattzufinden.

3.5.5 Einzelheiten zum innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Seite 18 – 01.11.2010 <<

Bearbeitungsdatum: Dezember 2016