

Handreichung

Mitbestimmungsrechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes an Hochschulen in NRW

**Entwurf
Stand: 12.10.2012**

Auf der Grundlage der Broschüre „BGHW-Kompakt 113: Der Personalrat im Arbeitsschutz“ (Stand: August 2011) der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution zusammengestellt von Detlef Berntzen mit freundlicher Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen des Personalrats für den wissenschaftlichen Bereich an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Inhalt

0. GEMEINSAM FÜR MEHR SICHERHEIT	4
1. ORGANISATION DES ARBEITSSCHUTZES	4
1.1 Überbetrieblicher Arbeitsschutz	5
1.2 Betrieblicher Arbeitsschutz	5
1.2.1 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit	6
1.2.2 Der Sicherheitsbeauftragte	6
1.2.3 Der Personalrat	7
1.2.4 Der Arbeitsschutzausschuss (A+S_Ausschuss)	7
2. RECHTE UND PFLICHTEN DES PERSONALRATS IM ARBEITSSCHUTZ	8
2.1 Überwachung	8
2.2 Information durch die Dienststelle	9
2.2.1 Vorschläge des Betriebsarztes oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit	10
2.2.2 Bauliche, technische oder organisatorische Veränderungen im Betrieb	10
2.2.3 Antrag auf Ausnahme von einer Unfallverhütungsvorschrift	10
2.2.4 Meldepflichtige Arbeitsunfälle	10
2.2.5 Tätigkeiten mit Gefahrstoffen	11
2.2.6 Betriebsbesichtigungen, Besprechungen, Unfalluntersuchungen	11
2.3 Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft und den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden	11
2.4 Mitwirkung - Mitbestimmung	12
2.4.1 Bestellung eines Betriebsarztes und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit	12
2.4.2 Benennung von Sicherheitsbeauftragten	13
2.4.3 Gefährdungsbeurteilung	13
2.4.4 Unterweisung der Beschäftigten	13
2.4.5 Auswahl persönlicher Schutzausrüstungen	13
2.4.6 Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung	14
3. RECHTSFOLGEN FÜR DEN PERSONALRAT	14
4. WENN ES NICHT SO LÄUFT	15
4.1 Sicherheitsmängel im Betrieb	15
4.2 Sicherheitswidriges Verhalten von Beschäftigten	15
4.3 Sicherheitsmängel werden nicht beseitigt	16
4.4 Sicherheitswidriges Verhalten ist weit verbreitet und/oder wird geduldet	16

5. BETRIEBSVEREINBARUNGEN	17
6. SEMINARE FÜR PERSONALRÄTE	17
7. SCHRIFTEN UND ARBEITSHILFEN DER UNFALLKASSE	17
8. ZITIERTE RECHTSQUELLEN	18

0. Gemeinsam für mehr Sicherheit

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

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

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

1. Organisation des Arbeitsschutzes

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

„Arbeitsschutz“ umfasst die beiden Bereiche:

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

1.1 Überbetrieblicher Arbeitsschutz

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

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

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

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

1.2 Betrieblicher Arbeitsschutz

Die Verantwortung für die Durchführung notwendiger Arbeitsschutzmaßnahmen liegt grundsätzlich beim Unternehmer. Innerhalb der WWU Münster liegt diese sog. Unternehmerverantwortung beim Kanzler.

Der Unternehmer kann diese Verantwortung teilweise auf seine Führungskräfte übertragen. Diese Übertragung muss wegen der Nachvollziehbarkeit, und um Überschneidungen oder Lücken in den Verantwortungsbereichen zu vermeiden, schriftlich erfolgen. In der WWU Münster erfolgt diese Übertragung „nach unten“ auf die Professorinnen und Professoren unmittelbar mit deren Ernennung. Ihr Verantwortungsbereich muss in einer sog. Einrichtungsbezogenen Dokumentation“ festgelegt sein. Eine weitere Übertragung durch die Hochschullehrer auf sachkundige Mitarbeiter kann erfolgen, diese bedarf aber einer inhaltlich festgelegten Schriftform und ist mitbestimmungspflichtig. Aber auch ohne eine schriftliche Übertragung sind Vorgesetzte unterhalb der Ebene der Hochschullehrer für die Sicherheit derjenigen Personen verantwortlich, für die sie Weisungsbefugnis besitzen. Dies ergibt sich aus der im Arbeitsvertrag festgelegten Funktion [siehe hierzu BG-Regel „Grundsätze der Prävention“ (BGR A1) Abschnitt 2.12 „Pflichtenübertragung“].

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

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

1.2.1 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind vom Unternehmer auf Grund des Arbeitssicherheitsgesetzes und der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) zu bestellen.

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

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

Gemeinsam haben Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Aufgabe

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

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit tragen keine Verantwortung für die Erfüllung der Arbeitsschutzbestimmungen im Betrieb, jedoch für die Richtigkeit ihrer Beratung. Weitere Ausführungen zum Einsatz von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit enthalten die Merkblätter M 114, M 115 und M 116.

1.2.2 Der Sicherheitsbeauftragte

Die Dienststelle hat Sicherheitsbeauftragte auf Grund des § 2 DGUV 2 zu bestellen. Dabei ist der Personalrat zu beteiligen.

Sicherheitsbeauftragte

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

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

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

Sicherheitsbeauftragte sind, wie auch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, ausschließlich beratend tätig und sind nicht Verantwortliche im Sinne der Unternehmerverantwortung.

1.2.3 Der Personalrat

Der Personalrat hat gemäß Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) besondere Aufgaben zu erfüllen. Er wacht u.a. über die Durchführung des Arbeitsschutzes im Betrieb. Auf der Grundlage des LPVG kann der Personalrat wesentlichen Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in der Dienststelle nehmen.

1.2.4 Der Arbeitsschutzausschuss (A+S_Ausschuss)

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

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

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten (ebenfalls im § 11 ASiG). Hierzu gehört unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten u.a.:

- Maßnahmen für besondere Personengruppen, z.B. geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, neue Mitarbeiter, Schwerbehinderte, ausländische Arbeitnehmer zu beraten,
- Investitionen für den betrieblichen Arbeitsschutz zu erörtern,
- das betriebliche Unfallgeschehen einschließlich der arbeitsbedingten Erkrankungen regelmäßig auszuwerten,
- Vorschläge für betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen zu erarbeiten,

- Vorschläge für die Durchführung betrieblicher Arbeitsschutz-Schwerpunktprogramme, z.B.: Innerbetrieblicher Transport, Ordnung und Sauberkeit, Hautschutz, Erste Hilfe zu beraten,
- sich an der Durchführung und Auswertung der regelmäßigen Betriebsrundgänge zu beteiligen,
- die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung und -beurteilung zu beraten,
- Vorschläge zur Belobigung von Mitarbeitern, die sich um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz besonders verdient gemacht haben, zu unterbreiten,
- Vorschläge für die Beteiligung an überbetrieblichen Arbeitsschutzkampagnen zu beraten.

Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Zu den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses können weitere Personen hinzugezogen werden. Dies können Fachleute aus dem innerbetrieblichen Bereich (z.B. Personalverwaltung, Instandhaltung, Technik, Arbeitsorganisation) oder aus dem außerbetrieblichen Bereich (z.B. Unfallkasse, staatliche Arbeitsschutzstellen, TÜV oder DEKRA) sein.

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

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

2. Rechte und Pflichten des Personalrats im Arbeitsschutz

2.1 Überwachung

Im Aufgabenkatalog des Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) steht an vornehmer Stelle das Recht und die Pflicht des Personalrats, darüber zu wachen, dass die Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer eingehalten werden, und zwar so wohl vom Arbeitgeber als auch von den Arbeitnehmern (§ 64 Nr. 4 LPVG).

Hierzu gehört, dass

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

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

Darüber hinaus hat der Personalrat das Recht und die Pflicht, Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten bei der Dienststelle zu beantragen. Um seiner Überwachungspflicht nachkommen zu können, benötigt der Personalrat zumindest Grundkenntnisse über Arbeitsschutzvorschriften.

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

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

2.2 Information durch die Dienststelle

Um seine Aufgaben wahrnehmen zu können, ist der Personalrat auf Informationen der Dienststelle angewiesen. Deshalb muss die Dienststelle den Personalrat über sämtliche Angelegenheiten, die zu seinem Aufgabenbereich gehören, rechtzeitig und umfassend unterrichten (§ 65 Abs. 1 LPVG). Die Dienststelle hat den Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen (z.B. staatliche Behörden, Berufsgenossenschaft) mitzuteilen (§ 77 Abs. 2 Satz 2).

Auf Verlangen hat sie dem Personalrat die zur Durchführung seiner Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 65 Abs. 1 Satz 1 LPVG). Darüber hinaus hat der Personalrat auch das Recht, von sich aus an den Arbeitgeber heranzutreten und um Informationen zu bitten oder sich selbst Informationen zu verschaffen.

2.2.1 Vorschläge des Betriebsarztes oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit

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

Kann sich ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit über eine arbeitsmedizinische oder sicherheitstechnische Maßnahme mit dem Leiter der Dienststelle nicht verständigen, so kann er/sie ihren Vorschlag unmittelbar dem Arbeitgeber unterbreiten. Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit müssen dem Personalrat den Inhalt eines solchen Vorschlags mitteilen (§ 9 Abs. 2 ASiG).

Wird der Vorschlag auch von der Dienststelle abgelehnt, so muss die Dienststelle dies den Vorschlagenden schriftlich mitteilen und begründen. Die Dienststelle muss hiervon dem Personalrat eine Kopie zukommen lassen (§ 8 Abs. 3 ASiG).

2.2.2 Bauliche, technische oder organisatorische Veränderungen im Betrieb

Der Arbeitgeber muss den Personalrat bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen unterrichten und zu Beratungen hinzuziehen. Die Unterrichtung des Personalrats muss so rechtzeitig erfolgen, dass Vorschläge und Bedenken des Personalrats bei der Planung berücksichtigt werden können (§ 75 Abs. 1 Nr. 3 LPVG).

Dabei hat der Arbeitgeber mit dem Personalrat auch die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer zu beraten (§ 72 Abs.3 Nr. und Nr. 4). Der Arbeitgeber hat also den Personalrat von sich aus darüber zu informieren, welche Belastungen für die Beschäftigten zu erwarten sind. Der Personalrat kann hier seine eigenen Erfahrungen einbringen.

2.2.3 Antrag auf Ausnahme von einer Unfallverhütungsvorschrift

Plant die Dienststelle von einer Unfallverhütungsvorschrift abzuweichen, so ist hierfür eine Ausnahmegenehmigung erforderlich. Die Dienststelle muss diese bei der Bezirksregierung schriftlich beantragen. Im Rahmen der Antragstellung muss die Dienststelle die Stellungnahme des Personalrats beifügen (§ 14 Abs. 2 Satz 2 BGV A1).

2.2.4 Meldepflichtige Arbeitsunfälle

Der Personalrat ist über alle meldepflichtigen Arbeitsunfälle zu informieren. Meldepflichtige Arbeitsunfälle hat der Unternehmer der Berufsgenossenschaft schriftlich mit der Unfallanzeige zu melden. Meldepflichtig ist ein Arbeitsunfall, wenn er eine mehr als drei Kalendertage dauernde Arbeitsunfähigkeit oder den Tod eines Versicherten zur Folge hat. Arbeitsunfälle, die einen Besuch beim Betriebsarzt nach sich ziehen, sind ebenfalls meldepflichtig, auch wenn sie keine oder eine kürzere Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben.

Der Personalrat muss die Unfallanzeigen unterschreiben (§ 193 Abs. 5 SGB VII). Der Arbeitgeber hat ihm von jeder Unfallanzeige eine Durchschrift zu geben (§ 77 Abs. 5 LPVG).

Die Verantwortung für die Richtigkeit der in der Unfallanzeige aufgeführten Angaben bleibt beim Unternehmer. Durch die Unterschrift des Personalrats wird lediglich sichergestellt, dass dieser von allen anzeigepflichtigen Arbeitsunfällen Kenntnis erlangt. Der Personalrat bestätigt also mit seiner Unterschrift, dass er über den Unfall informiert wurde. Er bestätigt mit seiner Unterschrift nicht, dass der Unfallhergang zutreffend geschildert wird.

2.2.5 Tätigkeiten mit Gefahrstoffen

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

2.2.6 Betriebsbesichtigungen, Besprechungen, Unfalluntersuchungen

Die Dienststelle hat den Personalrat zu Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen mit der Unfallkasse und den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden (Bezirksregierung), den sonstigen in Betracht kommenden Stellen (z.B. Feuerwehr, Bauaufsicht) hinzuzuziehen (§ 77 Absatz 2 LPVG). Dies gilt auch für Besprechungen mit den im Betrieb ernannten Sicherheitsbeauftragten (§ 77 Absatz 3 LPVG).

Der Arbeitgeber hat dem Personalrat die Niederschriften über diese Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen auszuhändigen (§ 77 Abs. 4 LPVG).

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

Der Personalrat hat bei der Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die Unfallkasse, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden (Bezirksregierung) und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen (z.B. befähigte Personen bei der Prüfung von Arbeitsmitteln) durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb einzusetzen (§ 77 Abs. 1 LPVG). Die Unfallkasse, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen sind nach § 77 Absatz 2 LPVG verpflichtet, den Personalrat bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Fragen hinzuzuziehen. Die Aufsichtspersonen haben

- den Personalrat bei Betriebsbesichtigungen und Unfalluntersuchungen zu beteiligen.
- dem Personalrat Gelegenheit zu geben, ihnen Mängel auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes im Betrieb mitzuteilen.
- dem Personalrat die Möglichkeit einzuräumen, ihnen Vorschläge zur Beseitigung dieser Mängel und für Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit zu unterbreiten.
- den Personalrat auf dessen Wunsch in allen Fragen des Arbeitsschutzes zu beraten.
- dem Personalrat Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, wenn Ausnahmen von Vorschriften durch die Dienststelle beantragt wurden. Eine Abschrift der Entscheidung ist dem Personalrat zu übersenden.

- die bei Besichtigungen festgestellten Mängel in einem Abschlussgespräch im Anschluss an die Besichtigung mit der Dienststelle oder deren Beauftragten und, soweit Belange des Arbeitsschutzes im Betrieb betroffen sind, mit dem Personalrat zu erörtern.
- dem Personalrat eine Abschrift zukommen zu lassen, wenn sie wegen festgestellter Mängel ein Revisions Schreiben an den Betrieb senden. Das gleiche gilt für sonstige Schreiben an die Dienststelle, die Maßnahmen der Unfallverhütung zum Gegenstand haben.

2.4 Mitwirkung - Mitbestimmung

Nach § 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG hat der Personalrat bei betrieblichen Regelungen über Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die die Dienststelle zwar aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Gestaltung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben. Der Personalrat hat bei der Auswahl dieses Spielraums mitzubestimmen. Kein Recht zur Mitbestimmung besteht, wenn staatliche Arbeitsschutzvorschriften oder berufsgenossenschaftliche Unfallverhütungsvorschriften solche Anforderungen an die Dienststelle stellen, dass ihr keine Wahlmöglichkeiten bei den zu treffenden Maßnahmen verbleiben.

Welche Vorschriften der Dienststelle Wahlmöglichkeiten lassen, ist nicht immer eindeutig für alle Beteiligten erkennbar. Unbestritten ist, dass z.B. das Arbeitsschutzgesetz und die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (GUV-V A 1) viele Generalklauseln enthalten, die einen Rahmen vorgeben. Viele dieser Generalklauseln werden jedoch durch nachrangige Vorschriften und Regeln (z. B. Verordnungen, Technische Regeln, BG-Regeln) ausgefüllt oder konkretisiert.

2.4.1 Bestellung eines Betriebsarztes und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit

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

- Er schließt mit einem freiberuflich tätigen Betriebsarzt, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit, mit einem überbetrieblichen Dienst einen Betreuungsvertrag ab.
- Er stellt einen Betriebsarzt, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Dienststelle ein (dies ist an der Westfälischen Wilhelms-Universität der Fall).
- Er lässt einen geeigneten Mitarbeiter zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ausbilden und bestellt einen externen Betriebsarzt wie oben beschrieben.

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

Will die Dienststelle einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen einstellen oder abberufen bzw. einen geeigneten Mitarbeiter zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ausbilden lassen, benötigt er die Zustimmung des Personalrats (§ 72 Abs. 4 Nr. 6 LPVG). Das gleiche gilt, wenn er deren Aufgaben erweitern oder einschränken will (§ 9 Abs. 3 ASiG).

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

2.4.2 Benennung von Sicherheitsbeauftragten

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

Sicherheitsbeauftragte sollen Vorbild im sicherheitsgerechten Verhalten sein. Die Auswahl geeigneter Mitarbeiter muss daher sehr sorgfältig erfolgen. Der Personalrat ist dabei nach § 22 Absatz 1 Sozialgesetzbuch VII zu beteiligen (vgl. auch § 72 Abs. 4 Nr. 6).

2.4.3 Gefährdungsbeurteilung

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

2.4.4 Unterweisung der Beschäftigten

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

2.4.5 Auswahl persönlicher Schutzausrüstungen

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

Der Unternehmer hat gemäß § 2 der PSA-Benutzungsverordnung den Versicherten geeignete persönliche Schutzausrüstungen bereitzustellen; vor der Bereitstellung hat er die Versicherten anzuhören (§ 29 Abs. 1 GUV-V A 1). Die Bereitstellung muss kostenlos für die Beschäftigten erfolgen.

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

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

2.4.6 Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

Wenn Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet werden, dann hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 72 Abs. 4 Nr. 10 LPVG. Der Personalrat kann dann angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen.

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

3. Rechtsfolgen für den Personalrat

Bei groben Verstößen gegen gesetzliche Pflichten kann ein Personalratsmitglied ausgeschlossen bzw. der Personalrat aufgelöst werden (§ 25 Abs. 1 LPVG).

Die Mitglieder des Personalrates können aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Personalrat nicht strafrechtlich, ordnungsrechtlich oder zivilrechtlich verfolgt werden. Ihre juristische Verantwortung richtet sich ausschließlich nach den Vorschriften, die für jeden Beschäftigten gelten. Die Arbeitsschutzvorschriften verpflichten jeden Arbeitnehmer - also auch den Personalrat -, alle Maßnahmen der Dienststelle zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu unterstützen. Die Dienststelle trägt dabei nicht nur für sich selbst Verantwortung, sondern auch für andere Beschäftigte im Betrieb, die durch ihr Tun oder Unterlassen gefährdet werden könnten.

Die Beschäftigten haben

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

Rechtsfolgen für Beschäftigte können sich bei Pflichtverletzungen aus dem Strafrecht, dem Ordnungswidrigkeitenrecht, dem Zivilrecht oder dem Arbeitsrecht ergeben.

4. Wenn es nicht so läuft

4.1 Sicherheitsmängel im Betrieb

Der Personalrat hat der Dienststelle bzw. den verantwortlichen Vorgesetzten auf bestehende Mängel und die daraus resultierenden Gefahren hinzuweisen. Der Personalrat kann allerdings nicht die Beseitigung der Mängel in eigener Regie veranlassen oder auf Kosten der Dienststelle neue Arbeitsmittel beschaffen. Der Personalrat hat kein Direktionsrecht, er ist beratend und überwachend tätig.

4.2 Sicherheitswidriges Verhalten von Beschäftigten

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

Führt dies nicht zu einer Verhaltensänderung, bleibt dem Personalrat nur der Weg über den betrieblichen Vorgesetzten, um ihn über die Verstöße zu informieren. Der Personalrat kann seinen Kolleginnen und Kollegen keine Anweisungen erteilen. Der zuständige Vorgesetzte aber ist verpflichtet, sicherheitsgerechtes Verhalten bei den Versicherten durchzusetzen.

Dem Personalrat obliegt zwar eine Überwachungspflicht, aber die Verantwortung für den Arbeitsschutz bleibt bei der Dienststelle und den betrieblichen Vorgesetzten.

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

Gleiches gilt auch für das Fehlverhalten von Vorgesetzten. Hier sollte sich der Personalrat taktvoll einschalten und auf die besondere Vorbildfunktion des Vorgesetzten hinweisen.

4.3 Sicherheitsmängel werden nicht beseitigt

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

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

4.4 Sicherheitswidriges Verhalten ist weit verbreitet und/oder wird geduldet

Werden zum Beispiel in einem Lager schwere Waren gelagert und transportiert, dann besteht in der Regel die Gefahr von Fußverletzungen durch herabfallende schwere Gegenstände oder durch angefahren werden von Flurförderzeugen (Elektrogabelhubwagen, Gabel stapler etc.). Beschäftigte, die sich dort häufig aufhalten, müssen Sicherheitsschuhe tragen. Oft wird dies jedoch nicht gern getan. Manchmal scheuen Vorgesetzte die Konfrontation mit ihren Mitarbeitern, um das Tragen der Sicherheitsschuhe durchzusetzen. In diesem Fall und in vergleichbaren Situationen stehen dem Personalrat zwei Maßnahmen zur Verfügung:

1. Betriebsanweisungen sind verbindliche Vorgaben der Dienststelle, wie bestimmte Arbeitsverfahren durchzuführen sind. Die Vorgesetzten müssen die Beschäftigten entsprechend

der Betriebsanweisung regelmäßig unterweisen und das geforderte Verhalten durch Stichproben überprüfen (§ 9 BetrSichV, § 12 ArbSchG, § 81 Abs. 1 BetrVG, § 4 Abs. 1 BGV A1).

2. Der Personalrat strebt eine Betriebsvereinbarung an.

5. Betriebsvereinbarungen

Neben der gesetzlich vorgesehenen Mitbestimmung können Arbeitgeber und Personalrat gemäß § 70 LPVG weitergehende freiwillige Betriebsvereinbarungen treffen. Betriebsvereinbarungen gelten als Ergänzungen zu rechtlichen Grundlagen. Sie dürfen Gesetze und Unfallverhütungsvorschriften nicht unterschreiten oder gar außer Kraft setzen.

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

Sinnvoll kann eine Betriebsvereinbarung zum Beispiel zum Umgang mit Alkohol im Betrieb sein, da ein generelles Alkoholverbot am Arbeitsplatz in Vorschriften und Gesetzen nicht gefordert wird. Wichtig ist, dass die Geschäftsleitung, die Vorgesetzten und der Personalrat „an einem Strang ziehen“. Die Betriebsvereinbarung sollte in einem Arbeitskreis mit Fachleuten erarbeitet werden.

Wichtig: Gemäß Gefahrstoffverordnung ein **absolutes Alkoholverbot beim Umgang mit Gefahrstoffen**. Es gilt dabei die **0,0-Promille-Grenze**.

6. Seminare für Personalräte

Die Unfallkasse NRW führt regelmäßig Seminare zur Arbeitssicherheit durch. Verpflegungs- und evtl. Übernachtungskosten trägt die Unfallkasse. Reisekosten werden in Anlehnung an das Landesreisekostengesetz erstattet.

Die Seminarangebote findet man unter <http://www.unfallkasse-nrw.de/index.php?id=5>

7. Schriften und Arbeitshilfen der Unfallkasse

Die DGUV Vorschrift 2 (Unfallverhütungsvorschrift - Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit) ist am 24. November 2010 von der Vertreterversammlung der Unfallkasse NRW beschlossen worden. Die Vorschrift für NRW wurde im Gesetzesblatt veröffentlicht. Man findet sie [hier](#) im Internet.

Weitere Informationen zur Vorschrift (u.a. eine Webseite mit FAQs) findet man beim Spitzenverband der Unfallkassen auf dessen Webseite unter

http://www.dguv.de/inhalt/praevention/vorschr_regeln/dguv_vorschrift_2/index.jsp

8. Zitierte Rechtsquellen

Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII) - Gesetzliche Unfallversicherung

§ 22 Sicherheitsbeauftragte

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

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

§ 193 Pflicht zur Anzeige eines Versicherungsfalles durch die Unternehmer

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

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

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

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

Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A 1)

§ 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Dokumentation, Auskunftspflichten

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

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

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

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

§ 4 Unterweisung der Versicherten

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

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

§ 14 Ausnahmen

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

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

1. der Unternehmer eine andere, ebenso wirksame Maßnahme trifft

oder

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

Dem Antrag ist eine Stellungnahme der betrieblichen Arbeitnehmervertretung beizufügen.

§ 20 Sicherheitsbeauftragte

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

(2) Die Sicherheitsbeauftragten haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungs-

gemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.

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

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

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

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

§ 29 Bereitstellung (Persönlicher Schutzausrüstungen)

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

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

§ 2 Bereitstellung und Benutzung (Persönlicher Schutzausrüstungen)

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

- den Anforderungen der Verordnung über das Inverkehrbringen von persönlichen Schutzausrüstungen entsprechen,
- Schutz gegenüber der zu verhütenden Gefährdung bieten, ohne selbst eine größere Gefährdung mit sich zu bringen,
- für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sind und
- 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.

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

§ 8 Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde

...

(3) Können sich Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit über eine von ihnen vorgeschlagene arbeitsmedizinische oder sicherheitstechnische Maßnahme mit dem Leiter des Betriebs nicht verständigen, so können sie ihren Vorschlag unmittelbar dem Arbeitgeber und, wenn dieser eine juristische Person ist, dem zuständigen Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs unterbreiten. Ist für einen Betrieb oder ein Unternehmen ein leitender Betriebsarzt oder eine leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt, steht diesen das Vorschlagsrecht nach Satz 1 zu. Lehnt der Arbeitgeber oder das zuständige Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs den Vorschlag ab, so ist dies den Vorschlagenden schriftlich mitzuteilen und zu begründen; der Personalrat erhält eine Abschrift.

§ 9 Zusammenarbeit mit dem Personalrat

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

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

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

§ 11 Arbeitsschutzausschuss

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

Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:

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

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

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

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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

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

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

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

§ 12 Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

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

§ 17 Rechte der Beschäftigten

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

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeit-

geber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

...

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

§ 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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

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

§ 9 Unterrichtung und Unterweisung

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

1. angemessene Informationen, insbesondere zu den sie betreffenden Gefahren, die sich aus den in ihrer unmittelbaren Arbeitsumgebung vorhandenen Arbeitsmitteln ergeben, auch wenn sie diese Arbeitsmittel nicht selbst benutzen, und

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

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

Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (Gefahrstoffverordnung)

§ 6 Informationsermittlung und Gefährdungsbeurteilung

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

- Bezeichnung des Gefahrstoffs,
- Einstufung des Gefahrstoffs oder Angaben zu den gefährlichen Eigenschaften,
- Angaben zu den im Betrieb verwendeten Mengengebieten,
- Bezeichnung der Arbeitsbereiche, in denen Beschäftigte dem Gefahrstoff ausgesetzt sein können.

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

§ 7 Grundpflichten

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

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

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

§ 14 Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten

(3) Der Arbeitgeber hat bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fruchtbarkeitsgefährdenden Gefahrstoffen der Kategorie 1 oder 2 sicherzustellen, dass
1. die Beschäftigten und ihre Vertretung nachprüfen können, ob die Bestimmungen dieser Verordnung eingehalten werden, und zwar insbesondere in Bezug auf

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

§ 18 Unterrichtung der Behörde

Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde unverzüglich anzuzeigen

- 1. jeden Unfall und jede Betriebsstörung, die bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen zu einer ernstes Gesundheitsschädigung von Beschäftigten geführt haben,
- 2. Krankheits- und Todesfälle, bei denen konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie durch die Tätigkeit mit Gefahrstoffen verursacht worden sind, mit der genauen Angabe der Tätigkeit und der Gefährdungsbeurteilung nach § 6.

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

Anhang III Nr. 2 - Partikelförmige Gefahrstoffe

2.4.2 Mitteilung an die Behörde

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