

Arbeitsschutz
kompakt



Der Beitrag des Betriebsrats zur Arbeitssicherheit

Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Inhalt

| | |
|---|----------|
| 1 Betriebliche Akteure im Arbeitsschutz | 2 |
| Beschäftigte | 2 |
| Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt | 3 |
| Betriebsrat | 4 |
| Fachkraft für Arbeitssicherheit | 4 |
| Führungskräfte | 5 |
| Sicherheitsbeauftragte | 5 |
| Unternehmerin bzw. Unternehmer | 6 |
| | |
| 2 Wichtige Begriffe im Arbeitsschutz | 7 |
| Alkohol, Medikamente, Drogen | 7 |
| Arbeitsmedizinische Vorsorge | 8 |
| • Pflichtvorsorge | 8 |
| • Angebotsvorsorge | 8 |
| • Wunschvorsorge | 9 |
| Arbeitsschutzausschuss | 9 |
| Betriebsanweisungen | 10 |
| Gefährdungsbeurteilung | 11 |
| Mobiles Arbeiten | 12 |
| Persönliche Schutzausrüstung (PSA) | 13 |
| Pflichtenübertragung | 14 |
| Telearbeit | 14 |
| Unfallmeldung | 16 |
| Unterweisung | 17 |
| Zusammenarbeit | 18 |
| | |
| Abkürzungen der zitierten Gesetze und Verordnungen | 19 |

Vorwort

Fragen zum Arbeitsschutz sind zentrales Thema der Betriebsratstätigkeit. Der Betriebsrat muss hier eng mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zusammenarbeiten. Da viele Arbeitsschutzvorschriften einen Ermessensspielraum bieten, kann der Betriebsrat großen Einfluss nehmen. Ihm eröffnet sich ein weites Betätigungsfeld.

In dieser Broschüre stellen wir Ihnen die wichtigsten Akteure im Arbeitsschutz vor und erläutern die grundlegenden Begriffe des Arbeitsschutzes.

Die Begriffe sind alphabetisch geordnet, damit Sie Informationen schnell und einfach finden können.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern manchmal nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Begriffe gelten aber gleichermaßen für beide Geschlechter.

1 Betriebliche Akteure im Arbeitsschutz

Beschäftigte

Beschäftigte, Arbeitnehmer oder Versicherte sind verschiedene Begriffe für den gleichen Personenkreis. Die staatlichen Vorschriften sprechen von Beschäftigten oder Arbeitnehmern, die berufsgenossenschaftlichen Vorschriften von Versicherten.

Nur wenige Vorschriften richten sich direkt an Versicherte. Die wichtigsten Regelungen finden sich in §§ 15 ff DGUV

Vorschrift 1. Danach sind Versicherte zur Eigen- und Fremdvorsorge verpflichtet.

Deshalb

- müssen sie Maßnahmen unterstützen, die zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe wichtig sind,
- müssen sie Weisungen der Unternehmensleitung befolgen, sofern diese



Beschäftigte und Führungskräfte gehören zu den betrieblichen Akteuren im Arbeitsschutz.

- nicht erkennbar gegen die Sicherheit oder die Gesundheit gerichtet sind,
- dürfen sie sich nicht mit berauschenden Mitteln in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere gefährden (→ „Alkohol, Medikamente, Drogen“),
 - müssen sie Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe und Schutzeinrichtungen bestimmungsgemäß benutzen und Mängel melden, falls sie diese nicht selbst beseitigen können.

Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt

Der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin berät den Arbeitgeber im Rahmen des medizinischen Arbeitsschutzes. Betriebsärzte sind Fachärzte für Arbeitsmedizin oder führen die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“. Ihre Aufgaben ergeben sich aus § 3 ASiG.

Betriebsärzte üben ihre Tätigkeit weisungsfrei aus und unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Sie unterstehen unmittelbar der Leitung des Betriebes.



Die betriebsärztliche Beratung dient dem Arbeitsschutz.

Der Beitrag des Betriebsrats zur Arbeitssicherheit

Um die arbeitsmedizinische Betreuung des Betriebs zu regeln, können Unternehmer einen Betriebsarzt als Mitarbeiter einstellen, einen freiberuflichen Betriebsarzt beauftragen oder einen überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst in Anspruch nehmen (§ 2 DGUV Vorschrift 2).

Bei den umfassenden Beratungs- und Unterstützungsaufgaben arbeiten die Betriebsärzte mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und dem Betriebsrat zusammen. § 9 ASiG regelt die Zusammenarbeit des Betriebsarztes mit dem Betriebsrat. Nach § 9 Abs. 3 ASiG sind Betriebsärzte mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abuberufen.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben nehmen die Betriebsärzte regelmäßig Begehungen vor und beteiligen sich auch am Arbeitsschutzausschuss. Zudem leisten sie die arbeitsmedizinische Vorsorge nach der ArbMedVV.

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist Teil der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation und hat im Bereich des Arbeitsschutzes ein weites Betätigungsfeld, da es hier große Ermessensspielräume gibt. Die zentrale Rechtsgrundlage für das Mitbestimmungsrecht im Arbeitsschutz ist § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Diese Vorschrift nimmt Bezug auf „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den

Gesundheitsschutz“. Hier zählt die Schaffung einer geeigneten Organisation im Arbeitsschutz nach § 3 Abs. 2 ArbSchG / § 2 Abs. 3 DGUV Vorschrift 1 zu den wichtigsten Pflichten des Arbeitgebers. Das Mitbestimmungsrecht greift, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen des Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz verlangt.

Das ArbSchG setzt einen Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten orientierten Organisation im Arbeitsschutz, ohne ein konkretes Modell festzulegen.

Im Gegensatz dazu fallen personelle Einzelmaßnahmen im Allgemeinen nicht unter die Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Insbesondere im Zusammenhang mit der Pflichtendelegation (→ „Pflichtenübertragung“) wird nicht einheitlich beurteilt, wann eine Einzelmaßnahme vorliegt. Hier empfiehlt es sich, arbeitsrechtlichen Rat einzuholen.

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten und unterstützen Unternehmer in allen Fragen des Arbeitsschutzes. Die umfangreichen Beratungs- und Prüfungsaufgaben ergeben sich aus § 6 ASiG. Die Umsetzung der sicherheitsfachlichen und betriebsärztlichen Betreuung wird durch das ASiG geregelt und in der DGUV Vorschrift 2 konkretisiert.

Die sicherheitstechnische Betreuung eines Betriebs kann über angestellte oder freiberufliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder einen überbetrieblichen Dienst erfolgen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit nimmt keine Führungsaufgaben wahr und hat keine Weisungsbefugnis. Sie untersteht unmittelbar der Leitung des Betriebs und ist fachlich weisungsfrei.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind vom Arbeitgeber schriftlich zu bestellen. Ihnen müssen die Aufgaben, die in § 6 ASiG genannt sind, übertragen werden (§ 5 ASiG). Nach § 9 Abs. 3 ASiG sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzufragen. Gleiches gilt, wenn ihre Aufgaben erweitert oder eingeschränkt werden sollen. Vor der Verpflichtung externer Fachkräfte oder eines überbetrieblichen Dienstes ist der Betriebsrat zu hören.

Führungskräfte

Der Unternehmer (☞ „Unternehmerin bzw. Unternehmer“) trägt die Gesamtverantwortung im Betrieb. Da er sich im Regelfall nicht allein um die Arbeitssicherheit kümmern kann, darf er Unternehmerpflichten auf seine Führungskräfte übertragen. Die Führungskraft übernimmt mit der Pflichtenübertragung (☞ „Pflichtenübertragung“) einen Teil der Unternehmerverantwortung.

Pflichtenübertragung

Im Rahmen der Pflichtenübertragung kann die unternehmerische Gesamtverantwortung zum Teil auf Führungskräfte übertragen werden.

Sicherheitsbeauftragte

Aufgabe der Sicherheitsbeauftragten ist es, in ihrem Arbeitsbereich den Unternehmer und die Führungskräfte sowie Kolleginnen und Kollegen bei der Durchführung des Arbeitsschutzes zu unterstützen. Es handelt sich um eine ehrenamtliche Aufgabe. Rechtsgrundlage für die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten ist § 22 SGB VII in Verbindung mit § 20 DGUV Vorschrift 1. Ein Muster für die Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten findet sich in der DGUV Regel 100-001. Die Bestellung zum/zur Sicherheitsbeauftragten erfolgt unter Beteiligung des Betriebsrats.

Info

Sicherheitsbeauftragte sind gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen nicht weisungsbefugt, sondern beraten sie im Arbeitsschutz.

Der Beitrag des Betriebsrats zur Arbeitssicherheit

Sicherheitsbeauftragte sollen Anstöße für die Verbesserung der Sicherheit und der Gesundheit geben und über Sicherheitsprobleme informieren. Sie sind nicht weisungsbefugt, sie sollen vielmehr beraten und helfen. Ihre Stärke ist es, den Kolleginnen und Kollegen vor Ort auf Augenhöhe zu begegnen, denn sie kennen deren Arbeitsrealität aus eigener Erfahrung. Sicherheitsbeauftragte haften in der Regel nicht für eventuelle Fehler oder Versäumnisse. Durch die Übernahme dieses Ehrenamtes übernehmen sie keine Verantwortung. Sie nehmen am Arbeitsschutzausschuss teil. Weitergehende Ausführungen zum Sicherheitsbeauftragten finden sich in der DGUV Information 211-042.

Unternehmerin bzw. Unternehmer

Die Verantwortung für die Umsetzung aller notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber. An ihn richtet sich die Mehrzahl der berufsgenossenschaftlichen und staatlichen Vorschriften. Das SGB VII spricht dagegen vom Unternehmer beziehungsweise der Unternehmerin. Gemeint ist im allgemeinen derselbe Personenkreis. Im Rahmen der Pflichtenübertragung kann die unternehmerische Gesamtverantwortung zum Teil auf Führungskräfte übertragen werden.



Sicherheitsbeauftragte beraten auf Augenhöhe.

2 Wichtige Begriffe im Arbeitsschutz

Alkohol, Medikamente, Drogen

Die Unternehmensleitung darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit diesen Tätigkeiten nicht beschäftigen (§ 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1).

Ein solches Beschäftigungsverbot muss zum Beispiel dann ausgesprochen werden, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der oder die Versicherte wegen des Konsums von Alkohol, Drogen oder auch Medikamenten nicht in der Lage ist, die Arbeit gefahrlos auszuführen. Unerheblich ist dabei, ob ein legaler oder illegaler Konsum vorliegt.



Dieses Plakat (P001/2021) und weitere gibt es zu bestellen: medien.bgetem.de, Medienart: Plakate.

§ 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 verlangt, dass Versicherte sich nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln in einen Zustand versetzen, durch den sie sich oder andere gefährden können. Absatz 3 schließt ergänzend die Einnahme von Medikamenten ein.

Dieser Themenkomplex beschäftigt alle Beteiligten im Arbeitsschutz. Eine bedeutende Rolle und Einflussmöglichkeit nimmt hier der Betriebsrat ein. Er hat die Möglichkeit, über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung mitzugestalten. Diese kann zum Beispiel regeln, wie bei Verdacht auf Alkoholkonsum zu verfahren ist oder welche Maßnahmen bei einer festgestellten Alkoholisierung zu treffen sind.

Der Beitrag des Betriebsrats zur Arbeitssicherheit

Eine Anordnung eines absoluten Alkoholverbots ist nach Meinung des Bundesarbeitsgerichtes vom 23.09.1986 nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig (1 AZR 83/85 zu § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG).

Vertiefende Ausführungen zum Thema Alkohol im Betrieb finden Sie in der Broschüre „Alkohol und Arbeit – zwei, die nicht zusammenpassen“ (JB012). Handlungsempfehlungen zur Suchtprävention finden Sie in der DGUV Information 206-009.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die arbeitsmedizinische Vorsorge gehört zu den individuellen Arbeitsschutzmaßnahmen und ergänzt technische und organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen. Sie dient der Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit.

Die ArbMedVV unterscheidet drei Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge:

Pflichtvorsorge

§ 2 Abs. 2 und § 4 ArbMedVV

Die Pflichtvorsorge muss der Arbeitgeber bei bestimmten, besonders gefährdenden Tätigkeiten veranlassen. Welche Tätigkeiten dazu zählen, ergibt sich aus dem Anhang zur ArbMedVV. Der Arbeitgeber darf diese Tätigkeiten erst ausführen lassen, wenn vor der Tätigkeitsaufnahme die Pflichtvorsorge durchgeführt worden ist. Die Beschäftigten sind somit

faktisch verpflichtet, den Vorsorgetermin wahrzunehmen. Allerdings dürfen Untersuchungen nicht gegen den Willen des oder der Beschäftigten durchgeführt werden.

Angebotsvorsorge

§ 2 Abs. 3 und § 5 ArbMedVV

Die Angebotsvorsorge muss der Arbeitgeber anbieten, wenn bestimmte gefährdende Tätigkeiten vorliegen, die im Anhang zur ArbMedVV konkret aufgelistet sind. Die Beschäftigten können die Angebotsvorsorge sanktionslos annehmen oder auch ablehnen. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin muss die Angebotsvorsorge regelmäßig anbieten, auch wenn der oder die Be-

Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge

Alle drei Vorsorgearten umfassen ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese (Erfragung von medizinisch relevanten Informationen) sowie Untersuchungen, wenn diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der oder die Beschäftigte sie nicht ablehnt (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbMedVV). Eignungsuntersuchungen unterfallen nicht der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 ArbMedVV).

schäftigte sie in der Vergangenheit abgelehnt hat.

Wunschvorsorge

§ 2 Abs. 4 und § 5 a ArbMedVV

Auf Wunsch der Beschäftigten hat der Arbeitgeber die Wunschvorsorge zu ermöglichen, wenn ein Zusammenhang zwischen den Gesundheitsbeschwerden und der ausgeübten Tätigkeit möglich ist.

§ 6 Abs. 1 ArbMedVV stellt klar, dass der Arzt oder die Ärztin bei allen drei Vorsorgearten die ärztliche Schweigepflicht zu beachten hat. Das bedeutet: Dem Arbeitgeber werden keine Diagnosen oder Befunde mitgeteilt. Das Ergebnis sowie die Befunde der arbeitsmedizinischen Vorsorge müssen schriftlich festgehalten und mit den Beschäftigten besprochen werden. Beschäftigte haben das Recht auf eine Bescheinigung über das Ergebnis.

Arbeitgebern und Beschäftigten wird außerdem eine sogenannte Vorsorgebescheinigung ausgestellt. Darin steht, dass, wann und aus welchem Anlass ein arbeitsmedizinischer Vorsorgetermin stattgefunden hat und wann eine weitere Vorsorge aus arbeitsmedizinischer Sicht angeraten erscheint (§ 6 Abs. 3 ArbMedVV). Der Arzt muss den Arbeitgeber informieren, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht ausreichend sind.

In diesem Fall muss er auch Abhilfemaßnahmen vorschlagen (§ 6 Abs. 4 ArbMedVV). Der Arbeitgeber muss dann die Gefährdungsbeurteilung überprüfen und unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen treffen. Dem Betriebsrat sind die getroffenen Maßnahmen mitzuteilen (§ 8 Abs. 2 ArbMedVV). Empfiehlt der Arzt Beschäftigten einen Tätigkeitswechsel, darf diese Empfehlung nur mit deren Einwilligung an den Arbeitgeber weitergegeben werden.

Arbeitsschutzausschuss

Nach § 11 ASiG ist in Betrieben mit über 20 Beschäftigten ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) zu bilden. Der ASA setzt sich zusammen aus

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,
- Betriebsärzten (↔ „Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt“),
- Fachkräften für Arbeitssicherheit (↔ „Fachkraft für Arbeitssicherheit“),
- Sicherheitsbeauftragten (↔ „Sicherheitsbeauftragte“),
- die Schwerbehindertenvertretung hat nach § 178 Abs. 4 SGB IX das Recht, beratend teilzunehmen.

§ 11 ASiG bestimmt, wer Mitglied des ASA ist. Abgesehen von den zwei Betriebsratsmitgliedern gibt es keine gesetzliche Vorgabe zur Anzahl der übrigen Teilnehmer. Hierüber entschei-



In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ist ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) zu bilden.

det der Arbeitgeber. Die Entscheidung unterliegt jedoch der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Kann keine Einigung herbeigeführt werden, entscheidet die Einigungsstelle.

Der ASA hat die Aufgabe, zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu beraten. Hierzu zählen unter anderem die Auswertung des betrieblichen Unfallgeschehens, die Diskussion geplanter Änderungen im Betrieb, der Einsatz persönlicher Schutzeinrichtungen (→ „Persönliche Schutzausrüstung (PSA)“), Mobbing am Arbeitsplatz oder Angebote zur gesundheitlichen Prävention.

Der ASA tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen, bei Bedarf zusätzlich auch aus aktuellen Anlässen. Er hat ausschließlich beratende Funktion und formuliert lediglich Empfehlungen. Über die Umsetzung der Empfehlungen entscheidet allein der Arbeitgeber.

Betriebsanweisungen

Die Erstellung von Betriebsanweisungen gehört zu den Pflichten eines Unternehmers bzw. einer Unternehmerin, z. B. nach § 14 GefStoffV oder § 12 BetrSichV. Dabei sollen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (→ „Fachkraft für Arbeitssicherheit“) und die Betriebsärzte (→ „Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt“)

beratend mitwirken. Grundlage ist die Gefährdungsbeurteilung (→ „Gefährdungsbeurteilung“). Betriebsanweisungen müssen schriftlich, in verständlicher Form und in der Sprache der Beschäftigten abgefasst werden. Die Beschäftigten müssen die Betriebsanweisung verstehen und in der Praxis anwenden können. Betriebsanweisungen müssen so konkret abgefasst werden, dass sie in praktisches Handeln umgesetzt werden können. Näheres ist der DGUV Information 211-010 zu entnehmen.

Betriebsanweisungen unterstützen die Unternehmer bei der Unterweisung (→ „Unterweisung“) ihrer Beschäftigten.



Weitere Informationen

- ▶ Broschüre „Betriebsanweisungen für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen“ (MB029), medien.bgetem.de, Webcode: M18805543
 - ▶ Betriebsanweisungen zu unterschiedlichen Branchen und Arbeitsgebieten, medien.bgetem.de, Thema: Betriebsanweisungen
 - ▶ Themen von A bis Z: Unterweisungen, bgetem.de, Webcode: 15547993
-

Die inhaltliche Gestaltung von Betriebsanweisungen unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist zentrales Element der Arbeitsschutzorganisation und Grundlage für Unterweisungen (→ „Unterweisung“). Rechtlich verankert ist die Unterweisung in § 3 DGUV Vorschrift 1 i. V. m. § 5 ArbSchG. Aber auch spezielle Vorschriften, z. B. in der GefStoffV, BioStoffV und BetrSichV, fordern eine Gefährdungsbeurteilung.

Zuständig für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist die Unternehmensleitung (→ „Unternehmerin bzw. Unternehmer“). Die Fachkraft für Arbeitssicherheit (→ „Fachkraft für Arbeitssicherheit“) und der Betriebsarzt (→ „Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt“) unterstützen dabei.

Mit der Gefährdungsbeurteilung werden alle relevanten Gefährdungen der Beschäftigten ermittelt und bewertet. Hinzu kommen die Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen, die auf ihre Wirksamkeit überprüft werden müssen. § 6 ArbSchG fordert, dass diese Schritte dokumentiert werden. Eine Gefährdungsbeurteilung ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein kontinuierlicher Prozess.

Der Beitrag des Betriebsrats zur Arbeitssicherheit

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei allgemeinen Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung, da es sich bei § 5 ArbSchG um eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift handelt.

Mobiles Arbeiten

Unter mobiler Arbeit, die gesetzlich nicht definiert ist, wird die zeitweise Ausübung einer büroartigen Tätigkeit an einem Ort oder mehreren Orten außerhalb der Arbeitsstätte verstanden. Vom Grundsatz her erfolgt sie außerhalb von definierten und geregelten Arbeitsumgebungen, wie sie zum Beispiel im Betrieb oder bei Telearbeit zu finden sind. Häufig findet sie zum Beispiel

unter Verwendung von Notebook oder Tablet etc. während der Reisetätigkeit im Zug statt.

Das mobile Arbeiten wird nicht von der Arbeitsstättenverordnung erfasst. Es handelt sich nicht um Telearbeit (☞ „Telearbeit“) im Sinne der ArbStättV. Arbeitsschutzrechtliche Vorschriften, wie beispielsweise ArbSchG und das ArbZG, greifen hier aber gleichermaßen. Es ist empfehlenswert, betriebsinterne Regelungen in Form einer Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten zu schaffen. Durch den neu eingeführten § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG unterliegt die Ausgestaltung der mobilen Arbeit der Mitbestimmung.



Mobiles Arbeiten ist die zeitweise Ausübung einer Tätigkeit an einem Ort oder mehreren Orten außerhalb der Arbeitsstätte.

Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Nach § 2 PSA-BV in Verbindung mit § 29 DGUV Vorschrift 1 hat der Arbeitgeber den Versicherten eine geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Vor der Bereitstellung hat er die Versicherten anzuhören (§ 29 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1). Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass die PSA bestimmungsgemäß benutzt wird. Die Versicherten müssen die PSA bestimmungsgemäß benutzen, sie regelmäßig auf

ihren ordnungsgemäßen Zustand prüfen und Mängel dem Unternehmer unverzüglich melden (§ 30 DGUV Vorschrift 1). Besondere Unterweisungspflichten ergeben sich aus § 31 DGUV Vorschrift 1 und § 3 PSA-BV.

Bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht. Dies ergibt sich aus § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG.



Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Beschäftigten geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.

Der Beitrag des Betriebsrats zur Arbeitssicherheit

Pflichtenübertragung

Für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen im Betrieb ist der Arbeitgeber verantwortlich. Grundsätzlich muss er diese Pflicht selbst erfüllen.

Nach § 13 DGUV Vorschrift 1 in Verbindung mit § 13 ArbSchG kann ein Unternehmer (→ „Unternehmerin bzw. Unternehmer“) zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich beauftragen, diese Unternehmerpflichten zu übernehmen. Ein Muster für die Übertragung von Unternehmerpflichten findet sich in der DGUV Regel 100-001.

Die Aufgabenzuweisung sollte möglichst genau und speziell erfolgen, um Klarheit für alle Beteiligten zu schaffen. Durch die Pflichtenübertragung übernimmt die beauftragte Person im festgelegten Umfang die Pflichten des Unternehmers und wird neben dem Arbeitgeber gegenüber den Arbeitsschutzbehörden verantwortlich für die Durchführung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen (öffentlich-rechtliche Wirkung).

Erfolgt eine individuelle Übertragung einer einzelnen Aufgabe, so wird diese wahrscheinlich nicht Gegenstand der Mitbestimmung sein. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

Telearbeit

§ 2 Abs. 7 ArbStättV definiert Telearbeitsplätze. Danach handelt es sich um vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit dem Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz gilt erst dann als eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

Beschäftigte in Telearbeit sind in die bestehende Arbeitsorganisation des Betriebs eingebunden. Der Arbeitgeber ist verantwortlich für ihre Sicherheit und Gesundheit. Nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 ArbStättV muss dabei der Anhang Nummer 6 beachtet werden, in dem die allgemeinen Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze aufgeführt werden.



Der Arbeitgeber ist für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes verantwortlich; bei Beschäftigten vorhandene, geeignete Möbel können genutzt werden.

Bereits vorhandenes Mobiliar des Beschäftigten kann bei der Ausstattung berücksichtigt werden, wenn es geeignet ist und vom Arbeitgeber als sicherheitstechnisch unbedenklich abgenommen wird. Für die ordnungsgemäße und sicherheitsgerechte Einrichtung und Ausstattung des Telearbeitsplatzes trägt aber allein der Arbeitgeber die Verantwortung.

Folgende Dinge sollte die Vereinbarung zur Telearbeit mindestens regeln:

- Dauer und Ausgestaltung der Telearbeit
- Arbeitszeit und Erreichbarkeit der Beschäftigten
- Ausstattung des Telearbeitsplatzes
- Zutrittsrechte des Arbeitgebers für die Einrichtung des Arbeitsplatzes und Arbeitsschutz

Der Beitrag des Betriebsrats zur Arbeitssicherheit

Nach § 1 Abs. 3 i. V. m. §§ 3 und 6 ArbStättV ist bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes eine Gefährdungsbeurteilung (→ „Gefährdungsbeurteilung“) sowie eine Unterweisung (→ „Unterweisung“) durchzuführen, falls der Telearbeitsplatz vom Arbeitsplatz im Betrieb abweicht.

Es ist empfehlenswert, eine Betriebsvereinbarung auszuhandeln, die die Modalitäten der Telearbeit festlegt. Auf diese Betriebsvereinbarung kann dann in der arbeitsvertraglichen Gewährung der Telearbeit Bezug genommen werden.

Unfallmeldung

Unternehmer müssen alle meldepflichtigen Arbeitsunfälle der Berufsgenossenschaft melden. Meldepflichtig ist ein Arbeitsunfall, wenn er eine mehr als drei Kalendertage dauernde Arbeitsunfähigkeit oder den Tod des Versicherten zur Folge hat.

Der Arbeitsunfall ist schriftlich mit der in der Unfallversicherungs-Anzeigeverordnung vorgesehenen Unfallanzeige zu übermitteln. Die Unfallanzeige ist vom Betriebsrat mit zu unterzeichnen (§ 193 Abs. 5 SGB VII). Außerdem erhält der Betriebsrat eine Durchschrift der



Plakate zu diesem und zu weiteren Themen der Unfallverhütung: medien.bgetem.de, Medienart: Plakate

Unfallanzeige (§ 89 Abs. 6 BetrVG). Mit seiner Unterschrift bestätigt der Betriebsrat, dass er vom Arbeitsunfall Kenntnis erhalten hat.

Er übernimmt keine Verantwortung dafür, dass die Angaben in der Unfallanzeige auch der Wahrheit entsprechen. Diese Verantwortung bleibt bei der Unternehmensleitung. Der Betriebsrat darf eine abweichende Meinung der Berufsgenossenschaft mitteilen.

Wird die Unfallanzeige online übermittelt und ist deshalb keine Unterschrift des Betriebsrats möglich, ist auf der Unfallanzeige festzuhalten, ob der Betriebsrat entsprechend informiert wurde. Der Name des informierten Betriebsratsmitglieds ist auf der Unfallanzeige zu vermerken.

Unterweisung

Die Unterweisung richtet sich nach § 4 DGUV Vorschrift 1 i. V. m. § 12 ArbSchG. Sie ist ein wichtiges Instrument, um es Versicherten zu ermöglichen, sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten. Basierend auf den Erkenntnissen der Gefährdungsbeurteilung sind die Beschäftigten in verständlicher Form und Sprache mündlich bezüglich der sicheren und gesundheitsgerechten Ausführung ihrer Tätigkeit zu unterweisen. Die Beschäftigten müssen auf ihre

individuelle Arbeits- und Tätigkeitssituation zugeschnittene Informationen und Anordnungen bekommen.

Eine Unterweisung muss mindestens jährlich erfolgen. Abweichungen ergeben sich bei Zuweisung einer anderen Tätigkeit, Veränderungen im Aufgabenbereich oder in den Arbeitsabläufen sowie nach Unfällen oder ähnlichen Anlässen. Hier muss auch vor Ablauf eines Jahres unterwiesen werden.

Wichtig ist, dass die Unterweisung vor Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen hat. Der Unterweisende muss sich vergewissern, dass die unterwiesenen Beschäftigten den Inhalt verstanden haben. Dies kann zum Beispiel durch Verständnisfragen oder Vorführenlassen der Tätigkeit geschehen. Die Unterweisung muss dokumentiert werden. Ein Muster findet sich in der DGUV Regel 100-001.

Der Betriebsrat darf bei der Ausgestaltung der Unterweisung durch betriebliche Regelungen mitbestimmen. Dies betrifft insbesondere die Art, den Umfang sowie die konkreten Inhalte der Unterweisung.

Der Beitrag des Betriebsrats zur Arbeitssicherheit

Zusammenarbeit

Der Betriebsrat muss nach § 89 Abs. 1 BetrVG die Berufsgenossenschaft bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren unterstützen – durch Anregung, Beratung und Auskunft.

Der Arbeitgeber und die Berufsgenossenschaft ziehen den Betriebsrat bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen sowie bei Unfalluntersuchungen hinzu (§ 89 Abs. 2 BetrVG). Der Betriebsrat erhält vom Arbeitgeber die Niederschrif-

ten über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen. Außerdem hat der Arbeitgeber die Pflicht, Auflagen und Anordnungen der Berufsgenossenschaft mitzuteilen.

Nach § 9 ASiG müssen Betriebsärzte (→ „Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt“) und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (→ „Fachkraft für Arbeitssicherheit“) mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten. Sie müssen den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung unterrichten und auf Verlangen beraten.



Der Arbeitgeber und die Berufsgenossenschaft ziehen den Betriebsrat bei allen Besichtigungen und Fragen hinzu, die mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung in Zusammenhang stehen.

Abkürzungen der zitierten Gesetze und Verordnungen

| | |
|-----------|--|
| ArbMedVV | Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge |
| ArbSchG | Arbeitsschutzgesetz |
| ArbStättV | Arbeitsstättenverordnung |
| ASiG | Arbeitssicherheitsgesetz |
| BetrSichV | Betriebssicherheitsverordnung |
| BetrVG | Betriebsverfassungsgesetz |
| BPersVG | Bundespersonalvertretungsgesetz |
| GefStoffV | Gefahrstoffverordnung |
| PSA-BV | PSA-Benutzungsverordnung |
| SGB VII | Sozialgesetzbuch 7 |
| SGB IX | Sozialgesetzbuch 9 |

Bildnachweis:

Titel: goodluz/stock.adobe.com-203913095

Seite 2: Alexander Kaya/BG ETEM

Seite 3: Wavebreak Media/stock.adobe.com-116832462

Seite 6: Dagmar Brunk/BG ETEM

Seite 10: yurolaitsalbert/stock.adobe.com-256094440

Seite 12: InsideCreativeHouse/stock.adobe.com-300779878

Seite 13: O. Szekely/wdv

Seite 15: contrastwerkstatt/stock.adobe.com-53205289

Seite 18: gstockstudio/stock.adobe.com-202169792

**Berufsgenossenschaft
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse**

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon 0221 3778-0
Telefax 0221 3778-1199

Bestell-Nr. JB005



www.bgetem.de



facebook.com/bgetem



youtube.com/dieibgetem



twitter.com/bg_etem



instagram.com/bg__etem



xing.to/bgetem



de.linkedin.com/company/bgetem



www.bgetem.de/ganzsicher