

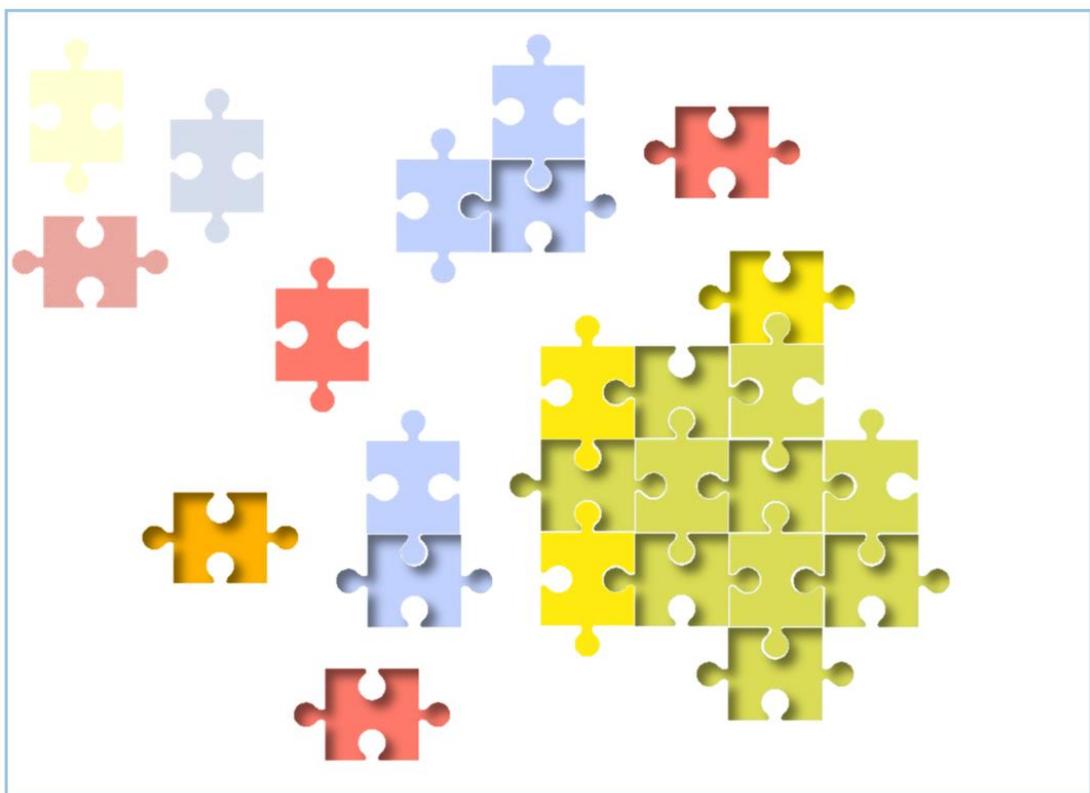


LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

LASI

## Leitlinien zum Vollzug des Arbeitssicherheitsgesetzes

LV 64



## **LASI-Veröffentlichung – LV 64 – „Leitlinien zum Vollzug des Arbeitssicherheitsgesetzes“**

### *Impressum:*

*Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Den an der Erarbeitung der Regelungen beteiligten Institutionen ist der Nachdruck erlaubt.*

*Herausgeber:                   Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)*

*LASI-Vorsitzender:       Bertram Hörauf  
                                  Ministerialdirigent  
                                  Hessisches Ministerium für Soziales und Integration  
                                  65193 Wiesbaden*

*Verantwortlich:             Angela Crone  
                                  Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz  
  
                                  66117 Saarbrücken*

*Redaktion:                   Projektgruppe „LASI-Veröffentlichung zum Vollzug des ASiG“*

*Bettina Splittgerber (Vorsitz)  
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration  
Wiesbaden*

*Petra Dopp  
Ministerium für Soziales ,Gesundheit und Sport  
Mecklenburg-Vorpommern  
Schwerin*

*Iris Eberth  
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie  
Brandenburg  
Potsdam*

*Elke Lins  
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW  
Düsseldorf*

*Markus Ohnhaus  
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration  
Wiesbaden*

*Hella Treskatis  
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz -Amt für Arbeitsschutz  
Hamburg*

*Gertrud Vogel  
Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz  
Bremen*

*Michèle Wachkamp  
Regierungspräsidium Gießen  
Gießen*

**Herausgabedatum:** April 2019;

*redaktionelle Anpassung zum TOP 2.1.5 und Anhang 1 und 2 zum Qualifizierungslehrgang der Sifa-Ausbildung 3.0 im Juni 2023*

**ISBN:** 978-3-936415-99-5

Die LASI Veröffentlichungen stehen im Internet zum Download bereit unter:  
[www.lasi-info.com](http://www.lasi-info.com) → Publikationen → LASI Veröffentlichungen

## Vorwort

Alle Arbeitgeber – unabhängig von Betriebsgröße, Branche und Risikopotenzial – sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten in ihrem Betrieb festzulegen und umzusetzen. Diese betrieblichen Organisationspflichten wurden mit dem „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG) erstmals 1973 festgelegt. Das ASiG wurde zu einer Zeit verabschiedet, in der die traditionelle Industriegesellschaft den Rahmen für die Arbeitswelt und die Betriebe bildete.

In den letzten Jahrzehnten - rasant seit der Jahrtausendwende - verändert sich die Arbeitswelt tiefgreifend. Die Wirtschaft wird zunehmend von Dienstleistungsunternehmen geprägt, die Anzahl der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe sinkt kontinuierlich, neue Arbeitsformen sind hinzugetreten. Einige der Veränderungsprozesse – insbesondere hinsichtlich der Flexibilisierung und Globalisierung betrieblicher Strukturen – führen in der Folge dazu, dass das ASiG in der betrieblichen Praxis oft nicht ohne weiteres auf die heutigen Gegebenheiten anzuwenden ist.

Dabei zeigen die Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis und aus dem Vollzug unverändert und deutlich, dass eine gute Arbeitsschutzorganisation die Voraussetzung für ein gutes Arbeitsschutzniveau im Betrieb ist. Das 1996 verabschiedete Arbeitsschutzgesetz unterstreicht folgerichtig die Verpflichtung der Arbeitgeber, nicht nur die erforderlichen Maßnahmen zur Wahrung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu treffen, sondern auch für eine geeignete Organisation zur Realisierung und Umsetzung dieser Maßnahmen zu sorgen. Damit nimmt das ASiG eine Sonderstellung im Rahmen der Arbeitsschutzvorschriften ein, da es konkrete Anforderungen an die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes formuliert und damit in die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers eingreift.

Die Ergebnisse aus der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zeigen jedoch, dass sowohl die Umsetzung des ASiG sowie die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei einem erheblichen Teil der Betriebe unzulänglich sind. Es gibt somit hinsichtlich der Qualität der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation noch erheblichen Handlungsbedarf.

Diese LASI-Veröffentlichung hat zum Ziel, auf geltender Rechtslage einen ländereinheitlichen Vollzug zu gewährleisten. Ohne eine Novellierung des ASiG aus dem Jahre 1973 ist damit zu rechnen, dass sich zukünftig weitere Fragen beim Vollzug des ASiG ergeben, so dass diese LV bei Bedarf fortzuschreiben ist.

Wiesbaden/Saarbrücken im April 2019

Bertram Hörauf  
Ministerialdirigent  
Vorsitzender des Länderausschusses für  
Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

Angela Crone  
Leitung AG 1 „Betriebliche Arbeitsschutz-  
organisation“ des Länderausschusses  
für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>2. FAQ zum Vollzug des ASiG</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Anerkennung von Qualifikationsvoraussetzungen</b>	<b>7</b>
2.1.1 Frage zu § 7 ASiG – Ausnahmen zu Qualifikationsvoraussetzungen (Sifa)	7
2.1.2 Frage zu § 7 Abs. 1 ASiG - Qualifikationsvoraussetzungen Techniker/ Meister	8
2.1.3 Frage zu § 7 Abs. 1 ASiG – Berufsbezeichnung Ingenieur	9
2.1.4 Frage zu § 7 Abs. 1 ASiG – Anerkennung ausländischer Qualifikationen	10
2.1.5 Frage zu § 18 ASiG – Mindestvoraussetzungen für vorzeitige Bestellung	10
2.1.6 Frage zu § 4 ASiG – Einsatz von Ärzten in Weiterbildung	12
2.1.7 Frage zu § 18 ASiG – Erfordernis einer Ausnahmegenehmigung für Einsatz von Ärzten in Weiterbildung	12
<b>2.2 Aspekte im Rahmen der Besichtigung</b>	<b>13</b>
2.2.1 Frage zu § 1 ASiG – regionaler Betriebsärztemangel	13
2.2.2 Frage zu §§ 2, 5, 19 ASiG – Möglichkeiten der Betreuung	13
2.2.3 Frage zu §§ 2, 5, 19 ASiG – Anforderungen an außerbetriebliche Anbieter	14
2.2.4 Frage zu §§ 2, 5, 19 ASiG – Erfordernis der Schriftform	15
2.2.5 Frage zu §§ 2, 5 ASiG – Regelbetreuung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten (DGUV Vorschrift 2 – Anlage 1)	16
2.2.6 Frage zu §§ 2, 5 ASiG – alternative bedarfsorientierte Betreuung von Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten (DGUV Vorschrift 2 – Anlage 3 bzw. 4)	17
2.2.7 Frage zu §§ 2, 5 ASiG – Betreuung Betriebe mit 11 bis 50 Beschäftigten (DGUV Vorschrift 2 – Anlage 2 und 3)	18
2.2.8 Frage zu §§ 2, 5 ASiG – alternative bedarfsorientierte Betreuung in Kleinbetrieben („Unternehmermodell“ - DGUV Vorschrift 2 – Anlage 3)	18
2.2.9 Frage zu § 3 ASiG – Aufgaben von Betriebsärzten	19
2.2.10 Frage zu § 6 ASiG – Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit	21
2.2.11 Frage zu §§ 3, 6, 19 ASiG – Berichtspflichten überbetrieblicher Dienste	23
2.2.12 Frage zu § 8 – Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit überbetrieblicher Dienste	23
2.2.13 Frage zu § 8 Abs. 2 ASiG – Anbindung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten in der Betriebsstruktur	24
2.2.14 Frage zu § 8 Abs. 2 ASiG – Anbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte in Betrieben mit Linienorganisation	25
2.2.15 Frage zu § 8 Abs. 2 ASiG – Anbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte in Betrieben mit Matrixorganisation	25
2.2.16 Frage zu § 9 ASiG – Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Externen	26
2.2.17 Frage zu § 10 ASiG – Zusammenarbeit von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit	27
2.2.18 Frage zu § 10 ASiG – Zusammenarbeit bei überbetrieblichen Diensten	28

2.2.19	Frage zu § 10 ASiG – Zusammenarbeit bei Kleinbetrieben	28
2.2.20	Frage zu § 10 ASiG – Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren	29
2.2.21	Frage zu § 10 ASiG – Aufgaben des Arbeitgebers hinsichtlich der Zusammenarbeit	30
2.2.22	Frage zu § 10 ASiG –Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit	30
2.2.23	Frage zu § 11 ASiG – Arbeitsschutzausschuss (ASA)	31
2.2.24	Frage zu § 11 ASiG – Arbeitsschutzausschuss, Sitzungshäufigkeit	32
2.2.25	Frage zu § 11 ASiG – Arbeitsschutzausschusssitzung als Videokonferenz	32
2.2.26	Frage zu § 11 ASiG – Teilnahme der Aufsicht an Arbeitsschutzausschuss	33
2.2.27	Frage zu § 12 ASiG – Durchsetzung von Maßnahmen	33
2.2.28	Frage zu § 12 ASiG – Sachverhaltsermittlung vor einer Anordnung	35
2.2.29	Frage zu § 12 ASiG – Besonderheiten im Anordnungsverfahren	35
2.2.30	Frage zu § 12 ASiG – behördliches Handeln gegenüber überbetrieblichen Diensten	36
2.2.31	Frage zu § 16 ASiG – ASiG in der öffentlichen Verwaltung	37
2.2.32	Frage zu § 19 ASiG – Qualität von überbetrieblichen Diensten	38
2.2.33	Frage zu § 19 ASiG – Haftung von überbetrieblichen Diensten	39
2.3	Kooperation mit und Abgrenzung zu Unfallversicherungsträgern	40
2.3.1	Frage zu § 12 Abs.2 Nr. 2 und § 14 ASiG - staatliches und berufsgenossenschaftliches Aufsichtshandeln	40
2.3.2	Frage zur Überwachung des ASiG:	41
2.3.3	Frage zur gegenseitigen Information und Zusammenarbeit von Arbeitsschutzbehörde und UVT nach ASiG	43
2.4	Begriffe	44
2.4.1	Frage zu § 8, 11 ASiG – Definition Betrieb	44
2.4.2	Frage zu § 19 – „Verpflichten“ eines überbetrieblichen Dienstes	45
	Literatur- und Quellenverzeichnis	46
	Anhang	47
	Anhang 1 – Entscheidungshilfe zur Anerkennung von Qualifikationsvoraussetzungen	48
	Anhang 2 A – Ablauf der Abschnitte der „Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ (Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde)	49
	(Ausbildungslehrgang 2.0)	49
	Anhang 2 B – Ablauf der Abschnitte der „weiterentwickelten Qualifizierung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ (Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde)	50
	(Qualifizierungslehrgang 3.0)	50
	Anhang 3 – Auszug aus der GDA-Leitlinie „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“: Leitfragen und Beurteilungskriterien im Element 3 „Erfüllung der Organisationspflichten aus dem ASiG“	51

## 1. Einleitung

Um den Aufsichtsbeamtinnen und -beamten in den Arbeitsschutzbehörden Handlungssicherheit bei der Überwachung der Anforderungen des ASiG und eine ländereinheitliche Orientierung bei der Anwendung des ASiG u.a. auf „neue Betriebskonstellationen“ zu ermöglichen, wurde diese LV erarbeitet. Sie wurde in Form von FAQs („Frequently Asked Questions“) erstellt: Zu jeder Frage wurde jeweils eine möglichst geschlossene Antwort formuliert. So ist eine übersichtliche Bezugnahme auf einzelne Themenstellungen möglich, es ergeben sich bei dieser Vorgehensweise jedoch gewisse Redundanzen bei der Beantwortung der Fragen.

In den einzelnen Abschnitten wurde bezugnehmend auf die jeweilige Frage eine Antwort als gemeinsame Sichtweise der Länder formuliert. Bei etlichen Fragen wurden zusätzlich unter dem Stichwort „Hinweise“ ergänzende Erläuterungen zum Aufsichtshandeln zusammengefasst.

Bei der Wahl der Terminologie wurde jeweils die im staatlichen Recht bzw. in der DGUV Vorschrift 2 verwendete Begrifflichkeit übernommen.

## 2. FAQ zum Vollzug des ASiG

### 2.1 Anerkennung von Qualifikationsvoraussetzungen

#### 2.1.1 Frage zu § 7 ASiG – Ausnahmen zu Qualifikationsvoraussetzungen (Sifa)

Wie weit können die Möglichkeiten nach § 7 ASiG hinsichtlich der Qualifikationsvoraussetzungen von Fachkräften für Arbeitssicherheit gefasst werden?

Zunehmend treten Personen an die Behörde heran, die einen Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit absolvieren möchten, jedoch nicht über eine Ingenieurausbildung verfügen, sondern

- a) einen anderweitigen akademischen Ausbildungsgrad erlangt haben (z.B. zum Betriebssoziologen oder -psychologen) oder
- b) langjährig als Meister/Techniker oder in gleichwertiger Funktion tätig waren, jedoch keine Prüfung zum Meister oder Techniker absolviert haben oder
- c) weder einen adäquaten Abschluss, noch hinreichende Berufserfahrungen vorweisen können.

#### Antwort

Nach § 7 ASiG setzt die Bestellung zunächst eine berufliche Qualifikation als (Sicherheits-)Ingenieur, (Sicherheits-)Techniker oder als (Sicherheits-)Meister voraus. Neben dieser beruflich-technischen Grundqualifikation muss als zweite Voraussetzung die zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde vorliegen. Nach § 7 Abs. 2 ASiG kann die Behörde im Einzelfall für einen bestimmten Betrieb zulassen, dass anstelle eines Sicherheitsingenieurs, der berechtigt ist, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu

führen, jemand bestellt wird, der zur Erfüllung der sich aus § 6 ASiG ergebenden Aufgaben über entsprechende Fachkenntnisse verfügt. Beim Einsatz einer Fachkraft für Arbeitssicherheit mit einer nichttechnischen Berufsqualifikation ist sicherzustellen, dass die für den Betrieb erforderliche technische Kompetenz anderweitig abgedeckt wird (bspw. durch eine weitere interne oder externe Fachkraft für Arbeitssicherheit mit technischem Hintergrund).

### **Hinweis**

Zu den unter a) geschilderten Fällen ist zu beachten, dass die geforderte entsprechende Fachkunde im Vorschriftenkontext des § 6 ASiG aufgabenbezogen im Einzelfall bewertet werden muss. Als maßgeblich ist jedoch die akademische Ausbildung in Verbindung mit entsprechenden Fachkenntnissen zur Erfüllung der Aufgaben nach § 6 ASiG anzusehen. Zu beachten ist, dass die Zulassung einer solchen Ausnahme nach § 7 Abs. 2 ASiG sich auf die Bestellung in einem konkreten Betrieb bezieht. Ein entsprechender Antrag muss daher vom Arbeitgeber gestellt werden, in dessen Betrieb der Einsatz erfolgen soll.

Für einen Fall wie unter b) beschrieben, ist keine formale Ausnahmegenehmigung gemäß § 7 Abs. 2 ASiG von Seiten der staatlichen Behörde erforderlich. Bei Personen ohne akademische Ausbildung ist eine Bestellung grundsätzlich möglich, wenn die Rahmenbedingungen des ASiG unter Berücksichtigung der DGUV Vorschrift 2 erfüllt sind. Wichtig ist in diesem Kontext, dass die Personen, die über die entsprechende *berufliche Qualifikation* eines Technikers oder Meisters verfügen, eine Prüfung jedoch nicht zwingend abgelegt haben müssen.<sup>1</sup>  
<sup>2</sup> Hierzu ist keine formale Ausnahmegenehmigung von Seiten der staatlichen Behörde erforderlich.

Für den Fall c) sind nach ASiG, um eine angemessene Qualität der sicherheitstechnischen Betreuung zu sichern, keine Ausnahmemöglichkeiten vorgesehen. Eine Bestellung eines „Nichttechnikers“ oder „Nichtmeisters“ kann mit der Ausnahmemöglichkeit nach § 7 Abs. 2 ASiG nicht erfolgen.

Eine Entscheidungshilfe ist in Anhang 1 enthalten.

### **2.1.2 Frage zu § 7 Abs. 1 ASiG - Qualifikationsvoraussetzungen Techniker/ Meister**

In welchen Fällen sollten Fachkräfte für Arbeitssicherheit über eine Ingenieurausbildung verfügen und wann ist die Qualifikation als Techniker/ Meister ausreichend?

### **Antwort**

§ 5 Abs. 1 ASiG sieht zunächst vor, dass ein Arbeitgeber als Fachkraft für Arbeitssicherheit nur Personen bestellen darf, deren Ausgangsqualifikation, die eines (Sicherheits-) Ingenieurs, der die Berufsbezeichnung Ingenieur führen darf bzw. eines (Sicherheits-) Technikers oder (Sicherheits-)Meisters sein muss.

Ob als Fachkräfte für Arbeitssicherheit Ingenieure, Techniker oder Meister zu bestellen sind,

<sup>1</sup> Vgl. NK-ArbR/Danny Hochheim, 1. Aufl. 2016, ASiG § 7 Rn. 2.

<sup>2</sup> Die DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit - DGUV Vorschrift 2 - abgestimmter Mustertext“ in der Fassung vom 1. Januar 2012 sieht hier konkretisierende Bestimmungen. (beruflich-technische Mindestqualifikation, mindestens 4 Jahre als Meister bzw. Techniker tätig) vor.

hängt von den spezifischen Verhältnissen des Betriebs ab. Maßgebend ist, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit den möglicherweise auftretenden betriebspezifischen Sicherheitsfragen gewachsen ist. Welche berufliche Qualifikation und Fachkunde (gemeint ist hier die sicherheitstechnische Fachkunde, aber auch eine ggf. erforderliche Fachkunde aus spezifischen Vorschriften wie bspw. GefStoffV) erforderlich sind, hat der Arbeitgeber für seinen Betrieb anhand des Aufgabenkatalogs des § 6 ASiG zu prüfen.<sup>3</sup> Hiernach kann zusätzlich entscheidend sein, ob ggf. weitere Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind oder werden müssen. (siehe auch Frage 2.1.1)

### **Hinweis**

(Sicherheits-)Techniker und (Sicherheits-)Meister sind gehobene Fachkräfte mit der Fähigkeit zum Lösen technischer Aufgaben im mittleren Funktionsbereich. Dabei kommt es entscheidend darauf an, dass sie über die einem Techniker oder Meister entsprechende berufliche Qualifikation verfügen; eine entsprechende Meister- oder Technikerprüfung müssen sie nicht zwingend abgelegt haben.<sup>4</sup>

Nach § 7 Abs. 1 ASiG darf der Arbeitgeber als Fachkräfte für Arbeitssicherheit nur Sicherheitssingenieure, Sicherheitstechniker oder Sicherheitsmeister bestellen. Da die DGUV Vorschrift 2 keine konkretisierenden Regelungen hierzu enthält, hat er die Entscheidung, ob er einen Ingenieur, Techniker oder Meister bestellt, nach den konkreten betrieblichen Verhältnissen zu treffen, wobei auch die personellen Möglichkeiten des Betriebes eine Rolle spielen.

Die Wahlfreiheit des Arbeitgebers ist bei der Auswahl der Fachkraft für Arbeitssicherheit eingeschränkt, da nach § 9 ASiG Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen sind. Ferner kann die Fachkraft für Arbeitssicherheit nur mit Zustimmung des Betriebsrates abberufen werden (beachte auch 2.2.16).

### **2.1.3 Frage zu § 7 Abs. 1 ASiG – Berufsbezeichnung Ingenieur**

Welche Studienabschlüsse erlauben das Führen der Berufsbezeichnung Ingenieur?

### **Antwort**

Nach einem Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10. Oktober 2003 i. d. F. vom 04. Februar 2010<sup>5</sup> werden für Bachelor- und Mastergrade in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften folgende Bezeichnungen verwendet:

- Bachelor of Science (B.Sc.)/ Master of Science (M.Sc.) oder
- Bachelor of Engineering (B.Eng.)/ Master of Engineering (M.Eng.)

Studiengänge der Ingenieurwissenschaften sind vor allem durch natur- und technikkwissenschaftliche Inhalte (in den sog. MINT-Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft

<sup>3</sup> Vgl. NK-ArbR/Danny Hochheim, 1. Aufl. 2016, ASiG § 7 Rn. 6.

<sup>4</sup> Vgl. NK-ArbR/Danny Hochheim, 1. Aufl. 2016, ASiG § 7 Rn. 2.

<sup>5</sup> Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003 i. d. F. vom 04.02.2010).

und Technik) gekennzeichnet, vermitteln aber auch Kenntnisse bspw. aus der Rechtswissenschaft und der Betriebswirtschaftslehre.<sup>6</sup> In Hinblick auf den Einsatz eines Ingenieurs/einer Ingenieurin als Fachkraft für Arbeitssicherheit sollten die naturwissenschaftlichen und technikwissenschaftlichen Inhalte im Studiengang gegenüber anderen Inhalten jedoch überwiegen.

Konkrete, jedoch landesspezifische Vorgaben zu den Studien- bzw. Ausbildungsgängen, deren Absolvieren das Führen der Berufsbezeichnung „Ingenieur“ erlaubt, liefern die Ingenieurgesetze der Länder.

#### **Hinweis**

Neben „klassischen“ Ingenieurdisziplinen wie Maschinenbau, Elektrotechnik oder Bauingenieurwesen, gibt es auch „neuere“ Studienbereiche wie z.B. das Bioingenieurwesen, die Mechatronik, das Technische Gesundheitswesen, die Umweltschutz- und Entsorgungstechnik oder das Wirtschaftsingenieurwesen. Im Zweifelsfall erteilt das „diploma supplement“, das Bestandteil jedes Abschlusszeugnisses ist, im Einzelnen Auskunft über die dem Abschluss zugrundeliegende Studieninhalte.

#### **2.1.4 Frage zu § 7 Abs. 1 ASiG – Anerkennung ausländischer Qualifikationen**

Inwieweit können im Ausland erworbene Qualifikationen anerkannt werden, wenn eine Person als Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig werden möchte?

#### **Antwort**

Aufgrund des ASiG besteht hierzu formal keine Möglichkeit der unmittelbaren Anerkennung durch die Behörde. Der Arbeitgeber muss belegen, dass die betreffende Person die Gleichwertigkeit nach dem deutschen Qualifikationsrahmen hat feststellen lassen.

Liegt nur eine teilweise Erfüllung der Gleichwertigkeit vor, können ggf. Nachschulungen erforderlich werden (gemeint ist hier das Erfordernis branchenspezifischer Nachschulungen). Insbesondere ist auch auf den ggf. erforderlichen Erwerb von Kenntnissen des deutschen Arbeitsschutzrechts zu achten.

#### **Hinweis**

Eine Orientierungshilfe für Arbeitgeber hierzu wurde von der BAuA veröffentlicht.<sup>7</sup>

#### **2.1.5 Frage zu § 18 ASiG – Mindestvoraussetzungen für vorzeitige Bestellung**

Welche Mindestvoraussetzungen sollten gegeben sein, wenn ein Betrieb von § 18 ASiG Gebrauch machen und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen möchte, die noch nicht über

<sup>6</sup> Siehe auch <https://www.hochschulkompass.de/studium/studienbereiche-kennenlernen/ingenieurwissenschaften.html>.

<sup>7</sup> <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/FAQ/FAQ-18.html>.

die erforderliche Fachkunde verfügt?

**Antwort**

Sofern ein Ausnahmeantrag nach § 18 ASiG vom Arbeitgeber (als Normadressat des ASiG) gestellt wird, ist neben der Bewertung der Ausgangsqualifikation zu prüfen, ob mindestens die Lernerfolgskontrolle 2 (LEK 2 für die Sifa-Ausbildung 2.0) / die Lernerfolgskontrolle 4 (LEK 4) für die weiterentwickelte Sifa-Qualifizierung 3.0.<sup>8</sup>

in einem von staatlichen oder von Unfallversicherungsträgern veranstalteten oder von einer dieser Stellen anerkannten Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgreich abgeschlossen wurde.

Ist die LEK 2 bzw. LEK 4 erfolgreich abgeschlossen, kann bei Erfüllung der weiteren formalen Kriterien (Antrag erfolgt durch Arbeitgeber und enthält eine Verpflichtung des Arbeitgebers, dass die Ausbildung innerhalb einer festgelegten Frist beendet wird) eine Ausnahme nach § 18 ASiG erteilt werden.

Eine Entscheidungshilfe ist in Anhang 1 enthalten.

**Hinweis**

Vor Abschluss der LEK 2 bzw. LEK 4 ist das Wissen zu gering für den Einsatz als Fachkraft für Arbeitssicherheit in einem Betrieb. Der Betrieb muss in der Zwischenzeit der Pflicht zur Bestellung einer sicherheitstechnischen Betreuung durch die Beauftragung eines überbetrieblichen Dienstes nachkommen, falls keine weiteren Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb bestellt sind.

Verschiedentlich werden in der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit von einzelnen Ausbildungsträgern die Reihenfolgen der Ausbildungsstufen und der Lernerfolgskontrollen verändert, so dass die LEK 2 bzw. LEK 4 dann evtl. bereits im ersten Abschnitt der Ausbildung erfolgt. In diesen Fällen wäre der Nachweis der LEK 2 bzw. LEK 4 nicht ausreichend, sondern es ist zusätzlich zu hinterfragen, ob die bis dahin vorgesehenen Ausbildungsabschnitte absolviert wurden (zu den Inhalten der Ausbildungsabschnitte siehe Abbildung 1 im Anhang 2 A bzw. Anhang 2 B). Der Ausnahmetatbestand des § 18 ASiG eignet sich nicht, um Personen aus nichttechnischen Bereichen zuzulassen.<sup>9</sup> Für die Prüfung der Ausgangsqualifikation müssen Qualifikationsnachweise eingeholt werden.

<sup>8</sup> Sukzessive Umstellung von „Sifa-Ausbildung 2.0“ auf „Qualifizierungslehrgang 3.0“; <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/Ausbildung-Bestellung-Fachkraft.html>;

Beschluss der LASI-AG 2 vom 30. März 2023

<sup>9</sup> Konsens zwischen den Ländern aus dem Erfahrungsaustausch der Länder zum ASiG am 11./12.05 2016 in Frankfurt.

### **2.1.6 Frage zu § 4 ASiG – Einsatz von Ärzten in Weiterbildung**

Dürfen Ärzte in Weiterbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin/ Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin eigenständig betriebsärztlich tätig werden (einschließlich Vorsorge, Begehungen, Mitwirkung ASA)?

#### **Antwort**

Geeignet im Sinne des § 4 ASiG sind Ärzte und Ärztinnen, die die erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde nachgewiesen haben und somit die Berechtigung besitzen, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen oder die approbiert sind, sich in Weiterbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin befinden und unter der Betreuung und Verantwortung eines/einer weiterbildungsbefugten Arztes/Ärztin tätig werden.

#### **Hinweis**

Ab welchem Zeitpunkt oder unter welchen Bedingungen ein in Weiterbildung befindlicher Arzt tätig werden darf, entscheidet der Weiterbildungsbefugte. Es hängt unter anderem sehr stark von der Art der Tätigkeit ab.

### **2.1.7 Frage zu § 18 ASiG – Erfordernis einer Ausnahmegenehmigung für Einsatz von Ärzten in Weiterbildung**

Ist in den Fällen, in denen Ärzte in Weiterbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin/ Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin eigenständig betriebsärztlich tätig werden, eine Ausnahmegenehmigung nach § 18 ASiG erforderlich oder möglich?

#### **Antwort**

Ausnahmeanträge nach § 18 ASiG sind nicht erforderlich. Der nach § 4 ASiG verantwortliche Arbeitgeber trägt die Verantwortung dafür, dass er nur Betriebsärzte (und gemäß § 7 Fachkräfte für Arbeitssicherheit) bestellt, die die notwendige Qualifikation vorweisen. Es dürfen nur Ärzte in Weiterbildung eingesetzt werden, deren Betreuung durch einen Arzt mit Weiterbildungsbefugnis nachgewiesen ist. Die zuständigen Landesärztekammern haben auf ihren Internetseiten die Adressen der Weiterbildungsbefugten veröffentlicht, die von Arbeitgebern und Personen der Arbeitsschutzverwaltungen jederzeit eingesehen werden können.

## 2.2 Aspekte im Rahmen der Besichtigung

### 2.2.1 Frage zu § 1 ASiG – regionaler Betriebsärztemangel

Kann auf die betriebsärztliche Betreuung im Einzelfall verzichtet werden, wenn ein Betrieb angibt, in der Region keinen Betriebsarzt zu finden?

#### Antwort

Nein. Das ASiG sieht die sicherheitstechnische wie auch die betriebsärztliche Betreuung gleichwertig nebeneinander. Mit der DGUV Vorschrift 2 wurden den Unternehmen bereits erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten bei der Aufteilung der Leistungen von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit eingeräumt. Es bestehen jedoch Aufgaben im betrieblichen Arbeitsschutz, die der Unterstützung und Beratung durch eine/n Betriebsarzt/-ärztin bedürfen. Auch können immer wieder Situationen eintreten, in denen eine arbeitsmedizinische Beratung erforderlich werden kann. In so weit ist eine betriebsärztliche Betreuung unerlässlich.

#### Hinweis

Bei bestehendem Betriebsärztemangel können gerade für kleinere Betriebe Betriebszusammenschlüsse (z.B. Bildung eines Vereins zur Sicherstellung der betriebsärztlichen Betreuung), die verstärkte Nutzung neuer Informations- und Kommunikationsmedien (zur Reduzierung von Anreisezeiten) oder der Anschluss an ein Betreuungsangebot von Verbänden, Innungen, Unfallversicherungsträgern etc. Lösungsansätze bieten.

### 2.2.2 Frage zu §§ 2, 5, 19 ASiG – Möglichkeiten der Betreuung

Welche Möglichkeiten der Betreuung hat der Arbeitgeber um die Anforderungen des ASiG zu erfüllen?

#### Antwort

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, Betriebsärzte (§ 2 ASiG) und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (§ 5 ASiG) schriftlich zu bestellen. Dies kann auch dadurch erfüllt werden, dass der Arbeitgeber einen überbetrieblichen Dienst zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 3 oder § 6 verpflichtet. (§ 19 ASiG). Aus den §§ 2 und 5 ASiG lässt sich keine Forderung nach einem bestimmten Betreuungsmodell herleiten. Folgende Betreuungsmodelle treten in der Praxis auf:

1. **innerbetriebliches Modell.** Der Arbeitgeber bestellt Beschäftigte, die die Anforderungen nach den §§ 4 und 7 ASiG erfüllen, zusätzlich zu ihrer eigentlichen Tätigkeit oder ausschließlich zum Betriebsarzt/ zur Betriebsärztin oder zur Fachkraft für Arbeitssicherheit
2. **außerbetriebliches Modell in Form eines überbetrieblichen Dienstes („Ü“).** Der Arbeitgeber verpflichtet im Rahmen eines Leistungsvertrages einen überbetrieblichen Dienst, bei dem Betriebsärzte und/oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit beschäftigt sind, zur Erbringung arbeitsmedizinischer bzw. sicherheitstechnischer Leistungen (siehe auch Hinweis zu Frage 2.2.4)
3. **außerbetriebliches Modell in Form eines freiberuflich tätigen Anbieters („F“).** Der Arbeitgeber bestellt freiberuflich tätige Betriebsärzte mit arbeitsmedizinischer Fachkunde o-

der Sicherheitsingenieure und verpflichtet diese im Rahmen eines Vertrages, die arbeitsmedizinischen bzw. sicherheitstechnischen Leistungen zu erbringen.

Bei der Wahl der Betreuungsform ist auf die Beteiligung der Beschäftigtenvertretung (Betriebs-/Personalrat) zu achten (siehe auch Frage 2.2.16)

### **Hinweis**

Im Einzelfall ist es für den Arbeitgeber aufgrund der Größe und Branche des Betriebes zweckmäßig, für besondere Aufgaben einen überbetrieblichen Dienst zu verpflichten oder freiberuflich tätige außerbetriebliche Anbieter (Betriebsarzt / Fachkraft für Arbeitssicherheit) zu bestellen. Diese Form kann auch gewählt werden, wenn anstelle eines Sicherheitsingenieurs ein Sicherheitsmeister oder -techniker bestellt worden ist. Es hat sich bewährt, dass die Grundbetreuung mit einem einheitlichen Modell realisiert wird, nur für bestimmte Gefährdungen Einzelverträge mit dem spezifischen Anbieter geschlossen werden. Dabei ist aber organisatorisch sicherzustellen, dass trotzdem eine vollständige und lückenlose Betreuung erfolgt.

### **2.2.3 Frage zu §§ 2, 5, 19 ASiG – Anforderungen an außerbetriebliche Anbieter**

Gelten für außerbetrieblich verpflichtete Anbieter (gemeint sind hier freiberufliche Anbieter und überbetriebliche Dienste) die gleichen personellen, sachlichen und organisatorischen Anforderungen des ASiG und der DGUV Vorschrift 2?

### **Antwort**

Ja, denn der Arbeitgeber hat nach § 2 Abs. 2 sowie § 5 Abs. 2 ASiG dafür zu sorgen, dass die von ihm bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben erfüllen. Er hat

- sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen,
- ihnen das zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen und
- sie über alle zum Einsatz kommenden Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind,

auch wenn Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit von einem überbetrieblichen Dienst bereitgestellt oder als freiberufliche Anbieter tätig werden.

### **Hinweis**

Da weder das ASiG noch die DGUV Vorschrift 2 nähere Ausführungen zur Ausstattung außerbetrieblicher Anbieter enthalten, sind die Bereitstellung von Räumen, Einrichtungen, Geräten und Mitteln innerhalb eines Leistungsvertrages zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer zu vereinbaren bzw. zu regeln.

Der „Gemeinsamen Empfehlung von Bundesarbeitsministerium, Bundesländern, Verein deutscher Sicherheitsingenieure, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Deutschem Gewerkschaftsbund – „Qualitätsmerkmale und Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit für deren Aufgabenwahrnehmung““ (Bundesarbeitsblatt 2/1994 - März 1994), sind u. a. personelle (Nr. 2),

sachliche (Nr. 3) und organisatorische (Nr. 4) Anforderungen zu entnehmen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Unterstützungsleistungen, die der Arbeitgeber (Auftraggeber) dem überbetrieblichen Dienst oder einem außerbetrieblichen Anbieter gewährt, Gegenstand des Leistungsvertrages sein sollte. Da weder das ASiG noch die DGUV Vorschrift 2 diesbezüglich konkretisieren, kommt es im Einzelnen auf die jeweiligen Betriebsverhältnisse an, wobei Art und Weise der Unterstützung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer (externer Dienstleister) zu verhandeln sind.

#### **2.2.4 Frage zu §§ 2, 5, 19 ASiG – Erfordernis der Schriftform**

Nach § 2 und 5 ASiG ist die *schriftliche* Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit vorgeschrieben (siehe auch Frage 2.2.16). Muss die schriftliche Bestellung auch erfolgen, wenn der Arbeitgeber einen überbetrieblichen Dienst verpflichtet?

#### **Antwort**

Nach § 19 ASiG ist die Schriftform für die Verpflichtung eines überbetrieblichen Dienstes nicht vorgeschrieben. Nach dem Beschluss vom 18. April 2013 - Az. OVG 60 PV 5.12 des OVG Berlin-Brandenburg<sup>10</sup>, Rd.-Nr. 18 ff., ist die „Verpflichtung“ einer Bestellung im Sinne des § 2 bzw. § 5 ASiG auch nicht gleichzusetzen.

#### **Hinweis**

Auch wenn die Schriftform für die Verpflichtung nicht vorgeschrieben ist, ist sie in der Betriebspraxis dringend zu empfehlen, da sie im Zweifelsfall einen erforderlichen Nachweis erleichtern kann. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Forderungen der §§ 3, 4 und 6 bis 11 des ASiG erfüllt werden. Zur Wahrnehmung der klar definierten Aufgaben und Anforderungen sollte er mit dem überbetrieblichen Dienst die Verpflichtungsinhalte in einem Leistungsvertrag schriftlich vereinbaren.

<sup>10</sup> <https://openjur.de/u/632860.html>

### **2.2.5 Frage zu §§ 2, 5 ASiG – Regelbetreuung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten (DGUV Vorschrift 2 – Anlage 1)**

Wie sieht eine Regelbetreuung für Kleinbetriebe mit bis zu 10 Beschäftigten aus?

#### **Antwort**

Auch in Kleinbetrieben hat der Arbeitgeber ab einem Beschäftigten eine/n Betriebsarzt/-ärztin und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen. Dabei orientiert sich die Regelbetreuung nicht mehr an Mindesteinsatzzeiten pro Beschäftigten und Jahr, sondern an den im Betrieb real vorliegenden Gefährdungen. Die Regelbetreuung durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärzte besteht hier aus einer zeitlich nicht limitierten Grundbetreuung und einer anlassbezogenen Betreuung. Bei der Grundbetreuung muss der Sachverstand von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit einbezogen werden. Dies kann dadurch erfolgen, dass der Erstberatende den Sachverstand des jeweils anderen Sachgebietes hinzuzieht.

Die Grundbetreuung ist in regelmäßigen Intervallen (alle 1 - 5 Jahre, abhängig von der Einstufung des Betriebs in der jeweiligen Betreuungsgruppe) oder bei maßgeblichen Änderungen der Arbeitsbedingungen zu wiederholen. Bei besonderen Anlässen muss zusätzlich eine anlassbezogene Betreuung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eine/n Betriebsarzt/-ärztin erfolgen.

#### **Hinweis**

Die Grundbetreuung umfasst im Wesentlichen die Unterstützung bei der

- Erstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung,
- Ableitung von entsprechenden Schutzmaßnahmen,
- Wirksamkeitskontrolle.

Besondere Anlässe, die einer anlassbezogenen Betreuung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eine/n Betriebsarzt/-ärztin bedürfen, können z.B. grundlegende Änderung des Arbeitsverfahrens, neue Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe mit höherem Gefährdungspotential oder Unfalluntersuchungen sein sowie die Erforderlichkeit der Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorge.

Im Hinblick auf diese Regelbetreuung haben die Arbeitgeber die Möglichkeit einer „Unternehmenskooperation“ zur gemeinsamen Nutzung betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Regelbetreuung.

### **2.2.6 Frage zu §§ 2, 5 ASiG – alternative bedarfsorientierte Betreuung von Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten (DGUV Vorschrift 2 – Anlage 3 bzw. 4)**

Gibt es die Möglichkeiten einer alternativen bedarfsorientierten Betreuung für Kleinbetriebe? Was muss dabei beachtet werden?

#### **Antwort**

Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten können auch alternative Betreuungsmodelle wählen – entweder die alternative bedarfsorientierte Betreuung („Unternehmermodell“) oder die Betreuung durch ein Kompetenzzentrum des zuständigen Unfallversicherungsträger, soweit er es anbietet.

#### **Hinweis**

Kompetenzzentren werden bspw. von BGN, BG BAU, BGHW angeboten. Grundvoraussetzung für die Betreuung durch ein Kompetenzzentrum sind aber auch die im Unternehmermodell vorgesehenen Aktivitäten des Arbeitgebers:

- Allgemeine Information- und Motivationskurse
- Brancheninformationskurse
- Fortbildungen
- Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung.

Die Kompetenzzentren übernehmen zur Unterstützung und Beratung eine bedarfsorientierte, anlassbezogene Betreuung. Eine Beratung vor Ort ist dabei unbedingt erforderlich. Dies kann durch Telefonkontakt, Bereitstellung von Informationsmaterialien etc. flankiert werden. Einzelheiten zu den Regelungen des Unternehmermodells finden sich in der DGUV Vorschrift 2 – hier besonders Anlage Nr. 4).

Im Zuge der Betriebsüberwachung sollten Teilnahmenachweise für Maßnahmen zur Motivation und Information, Gefährdungsbeurteilungen und ggf. Berichte über die Inanspruchnahme externer bedarfsorientierter Betreuung eingesehen werden. Auf augenscheinliche Anlässe für das Tätigwerden von Fachkräften für Arbeitssicherheit oder Betriebsärzten (z.B. Unfälle, Neuerungen im Betrieb) sollte geachtet und geprüft werden, ob eine bedarfsbezogene Betreuung erfolgte.

### **2.2.7 Frage zu §§ 2, 5 ASiG – Betreuung Betriebe mit 11 bis 50 Beschäftigten (DGUV Vorschrift 2 – Anlage 2 und 3)**

Wie sieht eine Betreuung für Kleinbetriebe (11 bis 50 Beschäftigte) aus?

#### **Antwort**

Betriebe ab 11 bis zu 50 Beschäftigten (die maximale Anzahl an Beschäftigten ist abhängig vom zuständigen Unfallversicherungsträger) können zwischen der Regelbetreuung und einer alternativen Betreuung, dem sogenannten Unternehmermodell, wählen.

Die Regelbetreuung durch Betriebsarzt/-ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit besteht aus zwei Komponenten: Der Grundbetreuung, für die in der DGUV Vorschrift 2 Einsatzzeiten vorgegeben werden und der betriebsspezifischen Betreuung, die von jedem Unternehmer selbst zu ermitteln ist.

#### **Hinweis**

Die Grundbetreuung weist drei Betreuungsgruppen auf, für die jeweils feste Einsatzzeiten als Summenwerte für Betriebsarzt/-ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit gelten. Die Betriebe sind über ihre jeweilige Betriebsart den Betreuungsgruppen zugeordnet. Dabei ist zu beachten, dass an Einsatzzeiten für Betriebsärzte und Fachkraft für Arbeitssicherheit ein Mindestanteil von 20 % der Grundbetreuung, jedoch nicht weniger als 0,2 Std./Jahr pro Beschäftigten, für jeden Leistungserbringer (Betriebsarzt/-ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit) anzusetzen ist. Einzelheiten zu den Regelungen des Unternehmermodells finden sich in der DGUV Vorschrift 2 – hier besonders Anlage Nr. 2.

### **2.2.8 Frage zu §§ 2, 5 ASiG – alternative bedarfsorientierte Betreuung in Kleinbetrieben („Unternehmermodell“ - DGUV Vorschrift 2 – Anlage 3)**

Was ist bei der alternativen bedarfsorientierten Betreuung in Betrieben („Unternehmermodell“) zu beachten?

#### **Antwort**

Die Wahl des alternativen Betreuungsmodells ist sowohl für die sicherheitstechnische wie auch für die betriebsärztliche Betreuung möglich, wenn der Unternehmer aktiv in das Betriebsgeschehen eingebunden ist und an den Unternehmerschulungen (allg. Information und Motivation, branchenspezifische Information, Fortbildung) teilnimmt sowie die Gefährdungsbeurteilung erstellt. Hier wird der Unternehmer in die Lage versetzt, Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb selbst zu organisieren und auf seine Pflicht hingewiesen, dass er bei Bedarf sowie bei besonderen Anlässen eine/n Betriebsarzt/-ärztin oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzuzuziehen hat.

### **Hinweis**

Die Durchführung der bedarfs- und anlassbezogenen Betreuung muss in jedem Fall dokumentiert werden. Einzelheiten zu den Regelungen des Unternehmermodells finden sich in der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers – hier besonders Anlage 3. Diese Regelungen unterscheiden sich bei den unterschiedlichen Unfallversicherungsträgern.

Bedarfs- und anlassbezogene Beratung zu spezifischen Fragestellungen können bei Bedarf zusätzlich zu Betriebsarzt bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit auch durch Personen erbracht werden, die über spezielle Fachkenntnisse zu anderen Fachgebieten oder -gesetzen verfügen.

Werden im Unternehmen die Anforderungen des alternativen Betreuungsmodells nicht erfüllt (Unternehmer nimmt bspw. nicht in vorgeschriebenen Zeitabständen an Informations- und Motivationsveranstaltungen teil, bedarfsorientierte oder anlassbezogene Betreuung ist nicht sichergestellt etc.), findet die Regelbetreuung Anwendung.

### **2.2.9 Frage zu § 3 ASiG – Aufgaben von Betriebsärzten**

Welche Aufgaben müssen Betriebsärzte im Betrieb wahrnehmen? Welche Aufgaben zählen nicht zum Zuständigkeitsbereich einer/s Betriebsarztes/-ärztin?

### **Antwort**

Den Betriebsärzten kommt nach dem ASiG eine unterstützende und beratende Funktion zu. Normadressat dieser Unterstützungs- und Beratungsleistung ist der Arbeitgeber. Weitere im Betrieb für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz verantwortlichen Personen werden im Rahmen der Zusammenarbeit nach § 9, 10 und 11 ASiG informiert bzw. hinzugezogen.

Die betriebsärztliche Beratungsleistung soll wirksam werden bei Planungsprozessen, Beschaffungsprozessen, wie auch im laufenden Betrieb bspw. durch Beurteilung der Arbeitsbedingungen oder bei Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Beschäftigter in den Arbeitsprozess.

Aufgabe der Betriebsärzte ist es, arbeitsmedizinisches Know-how in die betrieblichen Entscheidungen und Abläufe einzubringen.

Inhaltlich umfasst die Beratungsleistung sowohl arbeitsmedizinische wie auch arbeitsphysiologische, arbeitspsychologische und sonstige ergonomische sowie arbeitshygienische Aspekte, die sich beim Einsatz von Arbeitsmitteln, -stoffen, und verfahren- und aus der Gestaltung von Arbeitsabläufen, Umgebungsbedingungen und bspw. auch der Arbeitszeit sowie der Organisation der "Ersten Hilfe" im Betrieb ergeben können.

Daneben formuliert § 3 ASiG u.a. ganz konkrete Aufgaben, bspw.:

- regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätte und Mitteilung festgestellter Mängel,
- Maßnahmenvorschläge an den Arbeitgeber bzw. sonstige verantwortlich benannte Personen inkl. Hinwirken auf Maßnahmenumsetzung,
- die Untersuchung und Auswertung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen mit dem Ziel der Maßnahmenableitung,

- die Mitwirkung bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in „Erster Hilfe“ und des medizinischen Hilfspersonals,
- die Untersuchung der Beschäftigten und arbeitsmedizinische Beurteilung und Beratung sowie Erfassung und Auswertung der Untersuchungsergebnisse. (Gemeint sind hier Beratungen und ggf. Untersuchungen im Sinne einer arbeitsmedizinischen Vorsorge.).

Eignungs- oder Einstellungsuntersuchungen sind **keine** arbeitsmedizinische Vorsorge im Sinne des ASiG.

In Hinblick auf die Beschäftigten wird den Betriebsärzten eine auf arbeitsschutzgerechtes Verhalten hinwirkende und beherrschende Funktion zugeschrieben.

Zu beachten ist, dass die Aufzählung der Aufgaben nach ASiG nicht abschließend ist. Weitere Aufgaben können sich nach Art des Betriebes und insbesondere vor dem Hintergrund einer sich ändernden Arbeitswelt ergeben.

### Hinweis

Die betriebsärztlichen Aufgaben und Funktionen müssen im Betrieb organisatorisch verankert sein. So muss bspw. zweifelsfrei feststehen<sup>11</sup>, in welchen Fällen und zu welchem Zeitpunkt betriebsärztliche Kompetenz in Planungsprozesse eingebunden wird.

Insoweit kann in der Aufsichtspraxis durch Hinterfragen der Arbeitsschutzorganisation geklärt werden,

- welche Aufgaben für den Betriebsarzt/ die Betriebsärztin vorgesehen sind (mindestens nach ASiG, ggf. weitere),
- welche Funktionen er/sie dabei einnimmt (beratend, unterstützend oder ausführend),
- ob er/sie diesen Aufgaben nachkommt und nachkommen kann (organisatorisch/ zeitlich) und ob bzw. wie dies kontrolliert wird (Berichtspflichten o. ä.).

Zeiten für die individuelle arbeitsmedizinische Vorsorge sind nicht Bestandteil der Grundbetreuung, sondern müssen hinreichend im betriebspezifischen Teil berücksichtigt sein. In der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) sind arbeitsmedizinische Präventionsmaßnahmen und arbeitsmedizinische Vorsorge festgeschrieben. Der Ausschuss für Arbeitsmedizin hat dazu einen umfangreichen FAQ-Katalog entwickelt, siehe BAuA<sup>12</sup>.

In der Praxis sind Schwierigkeiten bei der Bestellung von Betriebsärzten möglich, verursacht bspw. durch regionalen Betriebsärztemangel. Eine betriebsärztliche Betreuung ist jedoch unerlässlich (siehe auch Frage 2.2.1)

Bei festgestellten Abweichungen ist der Arbeitgeber der Normadressat. D. h. der Arbeitgeber muss durch organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass die Aufgabenwahrnehmung verbessert wird.

<sup>11</sup> In kleineren Unternehmen kann die betriebliche Praxis ausreichend sein, in größeren Betrieben ist eine Beschreibung des Prozesses zu erwarten.

<sup>12</sup> <https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaeftsfuehrung-von-Ausschuessen/AfAMed/pdf/Arbeitsmedizinische-Praevention-FAQ.pdf>.

### **2.2.10 Frage zu § 6 ASiG – Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit**

Welche Aufgaben müssen Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb wahrnehmen? Welche Aufgaben zählen nicht zum Zuständigkeitsbereich einer Fachkraft für Arbeitssicherheit?

#### **Antwort**

Den Fachkräften für Arbeitssicherheit kommt nach dem ASiG eine ausschließlich unterstützende und beratende Funktion zu. Normadressaten dieser Unterstützungs- und Beratungsleistung sind der Arbeitgeber und die weiteren im Betrieb für Sicherheit und Gesundheitsschutz verantwortlichen Personen.

Die Beratungsleistung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit soll wirksam werden bei Planungsprozessen, Beschaffungsprozessen, wie auch im laufenden Betrieb bspw. durch Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Inhaltlich umfasst die Beratungsleistung sowohl sicherheitstechnische Aspekte wie auch ergonomische und weitere gesundheitliche Aspekte etwa aus dem Einsatz von Arbeitsmitteln, -stoffen, und -verfahren und aus der Gestaltung von Abläufen und Umgebungsbedingungen.

Daneben formuliert § 6 ASiG ganz konkrete Aufgaben, bspw.:

- die sicherheitstechnische Überprüfung von Betriebsanlagen und technischen Arbeitsmitteln insbesondere vor der Inbetriebnahme bzw. von Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung,
- die regelmäßige Begehung der Arbeitsstätte,
- die Mitteilung festgestellter Mängel und Maßnahmenvorschläge an den Arbeitgeber bzw. sonstige verantwortlich benannte Personen inkl. Hinwirken auf Maßnahmenumsetzung,
- die Ursachenuntersuchung und Auswertung von Arbeitsunfällen mit dem Ziel der Maßnahmenableitung,
- die Mitwirkung bei der Schulung von Sicherheitsbeauftragten.

In Hinblick auf die Beschäftigten wird den Fachkräften für Arbeitssicherheit eine auf arbeitsschutzgerechtes Verhalten hinwirkende und belehrende Funktion zugeschrieben.

Zu beachten ist, dass die Aufzählung der Aufgaben nach dem ASiG nicht abschließend ist. Weitere Aufgaben können sich nach Art des Betriebes und insbesondere vor dem Hintergrund einer sich ändernden Arbeitswelt ergeben.

Da der Arbeitgeber die Verantwortung für die Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes trägt, können z.B. weder die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung noch die Unterweisung der Beschäftigten den Fachkräften für Arbeitssicherheit als Aufgabe befreiend zugewiesen werden.<sup>13</sup>

#### **Hinweis**

<sup>13</sup> Vgl. NK-ArbR/Danny Hochheim, 1. Aufl. 2016, ASiG § 6 Rn. 6.

Damit die Fachkraft für Arbeitssicherheit ihren Aufgaben nachkommen und ihre Funktionen einnehmen kann, müssen ihre Aufgaben wie auch Funktionen im Betrieb organisatorisch verankert sein. So muss bspw. zweifelsfrei feststehen<sup>14</sup>, in welchen Fällen und zu welchem Zeitpunkt die Fachkraft für Arbeitssicherheit in Planungsprozesse eingebunden wird.

Insoweit kann in der Aufsichtspraxis durch Hinterfragen der Arbeitsschutzorganisation geklärt werden,

- welche Aufgaben für die Fachkraft für Arbeitssicherheit vorgesehen sind (mindestens nach ASiG, ggf. weitere),
- welche Funktionen sie dabei einnimmt (beratend, unterstützend und/oder ausführend) und
- ob sie diesen Aufgaben nachkommt und nachkommen kann (organisatorisch, zeitlich) und ob bzw. wie dies kontrolliert wird (Berichtspflichten o. ä.).

Bei festgestellten Abweichungen ist der Arbeitgeber der Normadressat, d.h. der Arbeitgeber muss durch organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass die Aufgabenwahrnehmung verbessert wird.

Weiterführende Informationen enthalten die BAuA-Berichte „Betriebliche und überbetriebliche Einflussgrößen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit“<sup>15</sup> und „Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit“<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> In kleineren Unternehmen kann die betriebliche Praxis ausreichend sein, in größeren Betrieben ist eine Beschreibung des Prozesses zu erwarten.

<sup>15</sup> Hamacher, W.; Eickholt, C.; Riebe, S.: Betriebliche und überbetriebliche Einflussgrößen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie und der GDA-Betriebsbefragung 2011 (Gutachten). 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2015.

<sup>16</sup> Wienhold, L.: Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2005.

### **2.2.11 Frage zu §§ 3, 6, 19 ASiG – Berichtspflichten überbetrieblicher Dienste**

Nach § 5 der DGUV Vorschrift 2 haben Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit eine Berichtspflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Trifft dies auch für überbetriebliche Dienste zu?

#### **Antwort**

Ja, vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber den überbetrieblichen Dienst, der den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Verfügung stellt, verpflichtet, über die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben auch regelmäßig schriftlich zu berichten.

#### **Hinweis**

Bei bestellten externen Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie bei verpflichteten überbetrieblichen Diensten sollte die Berichtspflicht auch Vertragsgegenstand sein. Dabei ist es zweckmäßig, den Begriff „regelmäßig“ klar zu definieren.

### **2.2.12 Frage zu § 8 – Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit überbetrieblicher Dienste**

Gilt die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit nach § 8 Abs. 1 ASiG auch für überbetriebliche Dienste?

#### **Antwort**

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit nehmen im Betrieb eine Sonderstellung ein. § 8 Abs. 1 ASiG garantiert ihnen die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie inner- oder außerbetrieblich bestellt oder überbetrieblich verpflichtet wurden. Ihre Aufgabe ist es, etwas trotz etwaiger Gegenmeinungen zu verlangen, vorzuschlagen, zu beanstanden etc., wenn es im Interesse der Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist. Sie können nicht gezwungen werden, bestimmte Ansichten zu Sicherheit und Gesundheitsschutz einzunehmen oder abzulehnen. Sie haben ihre sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Fachkunde unabhängig, frei von fachlichen Weisungen, anzuwenden.

#### **Hinweis**

Sind in einem Betrieb mehrere Fachkräfte für Arbeitssicherheit tätig, muss die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit für die Koordination unterschiedlicher Auffassungen in der Auslegung und Anwendung der Fachkunde, insbesondere der vorgeschlagenen Maßnahmen, sorgen. Die Weisungsfreiheit der einzelnen Fachkräfte für Arbeitssicherheit wird dadurch nicht berührt.

Als Vorgesetzter kann die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit den ihr unterstellten Fachkräften Weisungen erteilen. Diese dürfen sich jedoch nicht auf die Anwendung der Fachkunde beziehen, denn § 8 Abs. 1 Satz 1 des ASiG gilt uneingeschränkt auch im Verhältnis der Fachkräfte untereinander.

Analoges gilt, wenn mehrere Betriebsärzte in einem Betrieb bestellt sind. Auch hier untersteht der leitende Betriebsarzt unmittelbar dem Leiter des Betriebs. Betriebsärzte sind nur ihrem

ärztlichen Gewissen unterworfen und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten.

Zur Wahrung der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit nimmt die Beschäftigtenvertretung eine besondere Rolle ein. Daher sollte hinterfragt werden, ob diese vor der Verpflichtung des überbetrieblichen Dienstes gehört wurde (siehe hierzu auch Frage 2.2.16).

### **2.2.13 Frage zu § 8 Abs. 2 ASiG – Anbindung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten in der Betriebsstruktur**

Wem sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte im Betrieb zu unterstellen?

#### **Antwort**

Nach § 8 Abs. 2 ASiG ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigte (leitende) Fachkräfte für Arbeitssicherheit mindestens unmittelbar dem Leiter des Betriebs im Rahmen einer Stabsstelle fachlich und disziplinarisch zu unterstellen. Gleiches gilt für (leitende) Betriebsärzte.

#### **Hinweis**

Es ist darauf zu achten, dass Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte einer Instanz unterstellt sind, die hinreichend Handlungs- bzw. Entscheidungskompetenz für die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen innehat. Diese herausgehobene Einordnung in die betriebliche Hierarchie gehört zu den strukturprägenden Grundsätzen des ASiG (vgl. BAG vom 15.12.2009 Az. 9 AZR 769/08). Eine Einordnung in eine unterhalb der Leitungsebene liegende Hierarchieebene widerspricht daher § 8 Abs. 2 ASiG. Als unbedenklich wird hingegen allgemein die unmittelbare Unterstellung im Rahmen einer Stabsstelle auf einer höheren Hierarchieebene, regelmäßig also bei der Unternehmens- oder Konzernspitze, angesehen. Mit einer solchen Einordnung wird gleichermaßen der Bedeutung der „leitenden“ Fachkraft für Arbeitssicherheit Rechnung getragen und sichergestellt, dass diese ihre Funktion unabhängig ausüben kann.

Lediglich in den Fällen, in denen bspw. eine Fachkraft für Arbeitssicherheit daneben andere Tätigkeiten ausübt, ist es zulässig, sie in Bezug auf diese weitere Funktion in die Linienorganisation einzuordnen und einem anderen Vorgesetzten zu unterstellen.

Sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzte für mehrere eigenständige Betriebe im Sinne des ASiG zuständig, so sind sie mehreren Betriebsleitern unmittelbar zu unterstellen, soweit sie nicht einer übergeordneten Führungsebene unterstellt sind.

Die Zuständigkeit für die Überwachung der ordnungsgemäßen Anbindung liegt bei den staatlichen Arbeitsschutzbehörden, da die DGUV Vorschrift 2 keine Vorgaben der Unfallversicherungsträger in Bezug auf die organisatorische Einbindung der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieb enthält.

### **2.2.14 Frage zu § 8 Abs. 2 ASiG – Anbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte in Betrieben mit Linienorganisation**

Wer ist Leiter des Betriebes in einer Linienorganisation?

#### **Antwort**

Da im ASiG weder der Begriff „Leiter des Betriebes“, noch der Begriff „Betrieb“, definiert sind, ist auf die Klarstellung durch die Rechtsprechung zurückzugreifen (siehe auch Antwort zu Frage 2.4.1). Danach ist Leiter des Betriebes im Sinne von § 8 Abs. 2 ASiG in einer Linienorganisation diejenige Person, die innerhalb des Betriebes unmittelbar für die Führung des Betriebs verantwortlich ist.<sup>17</sup>

#### **Hinweis**

Durch den direkten Zugang zum Betriebsleiter soll die Kommunikation mit demjenigen erleichtert werden, der arbeitsschutzrechtlich gebotene Weisungen schnellstmöglich selbst bewirken und durchsetzen kann. Darüber hinaus wird durch die Herausnahme aus der Linienorganisation der Gefahr vorgebeugt, dass Vorgesetzte unterer Führungsebenen durch Anweisungen die Unabhängigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärzte einschränken. § 8 Abs. 2 ASiG vermeidet von vornherein solche denkbaren Konfliktlagen.

Leiter des Betriebes muss nicht zwingend der Arbeitgeber selbst sein. Die Ausübung betrieblicher Leitungsfunktionen setzt aber mehr voraus als die jeder Vorgesetztenstellung immanente arbeitsrechtliche Weisungsbefugnis.

Neben natürlichen Personen können auch Organe juristischer Personen (z.B. Vorstände von Aktiengesellschaften, eingetragenen Vereinen, Stiftungen, BGB-Gesellschaften) Leiter des Betriebes sein. Die Organe können aus einer oder mehreren natürlichen Personen bestehen, wobei durch Satzung oder Geschäftsverteilungsplan geregelt wird, gegenüber welchem Mitglied des Organs der/die Betriebsarzt/-ärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit im Einzelfall berechtigt sind, sicherheitstechnische oder arbeitsmedizinische Maßnahmen vorzuschlagen.

### **2.2.15 Frage zu § 8 Abs. 2 ASiG – Anbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte in Betrieben mit Matrixorganisation**

Wem sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit/Betriebsärzte in einer Matrixorganisation zu unterstellen?

#### **Antwort**

Bei der Klärung der Frage, welche Stellen in der Matrix einen Betrieb darstellen und welcher der Matrixmanager jeweils die Funktion des Betriebsleiters innehat, sind die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen und zu bewerten. Anhaltspunkte ergeben sich aufgrund der engen sachlich-rechtlichen Verknüpfung von ASiG und BetrVG in der Bestimmung der betriebsratsfähigen Organisationseinheiten (siehe hierzu auch 2.4.1).

<sup>17</sup> Vgl. BAG Urteil vom 15.12.2009 Az.9 AZR 769/08 Rn. 35.

Es ist darauf zu achten, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit einer Leitungsstelle zugeordnet ist, die hinreichend Handlungs- bzw. Entscheidungskompetenz für die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen innehat. Gleiches gilt für die Zuordnung von Betriebsärzten.

### **Hinweis**

Von einer Matrix spricht man, wenn die Unternehmensleitungen sowie die Zuordnung von Aufgaben und Funktionen in einem Mehrliniensystem strukturiert werden. Dabei werden die Arbeitsorganisationen innerhalb eines Betriebes oder auch betriebs-, unternehmens- bzw. gesellschaftsübergreifend und selbst länderübergreifend nach mehreren Dimensionen gegliedert, typischerweise nach Funktionsbereichen (Produktion, Einkauf, Vertrieb) einerseits und Produktbereichen (Ländermärkte, Produkte, Kunden) andererseits.

An der Spitze steht dabei in der Regel die Matrixleitung, also das Topmanagement, welches strategische Entscheidungen trifft und die Gesamtorganisation steuert. Der Matrixleitung berichten die „Matrixstellen“ oder mehrere „matrix bosses“ („Matrixmanager“). Jeweils zwei Matrixmanager teilen sich die Verantwortung für eine „Schnittstelle“ oder „Matrixzelle“. Von der idealtypischen Idee einer völligen Gleichberechtigung beider Manager weicht die Praxis jedoch gewöhnlich ab. D. h., es wird nur einem der beiden Matrixmanager das disziplinare Weisungsrecht gegenüber den nachgeordneten Stellen zugeordnet, während dem anderen bspw. ein auf seine jeweilige Funktion beschränktes, fachliches Weisungsrecht zukommt. Die Schnittstellen bzw. Matrixzellen werden typischerweise von Führungskräften geleitet, denen weitere Abteilungen unterstellt sind. Abhängig von der Matrixstruktur kann es im Einzelfall deutlich komplexer werden.

### **2.2.16 Frage zu § 9 ASiG – Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Externen**

Welches Mitbestimmungsrecht nach § 9 Abs. 3 Satz 1 ASiG i. V. m. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit freiberuflichen Kräften oder überbetrieblichen Diensten?

### **Antwort**

Während bei einer Bestellung von betriebsinternen Kräften der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat (§ 9 Abs. 3 S. 1 ASiG), ist bei der Bestellung von Freiberuflern oder überbetrieblichen Diensten nur eine Anhörung vorgesehen (§ 9 Abs. 3 S. 3 ASiG). Diese Auffassung wurde vom OVG Berlin-Brandenburg, Beschlusses vom 18. April 2013 - Az: OVG 60 PV 5.12, Rd.-Nr. 25, und dem LAG Hamburg bestätigt.

Die Entscheidung, welches Modell zur betrieblichen Betreuung gewählt wird, unterliegt nach Auffassung des LAG Hamburg mit Beschluss zu 1 TaBV 6/14 26.03.2015<sup>18</sup> (kommentiert von Prof. Dr. Wolfhard Kohte, jurisPR-ArbR 29/2016<sup>19</sup>) der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG im Sinne einer vorgelagerten Entscheidung. Zuständig ist in der

<sup>18</sup> [https://www.juris.de/jportal/portal/t/fx7/page/jurisw.psml/screen/JWPDFScreen/filename/Landesarbeitsgericht\\_Hamburg\\_1\\_TaBV\\_6-14\\_JURE160008646.pdf](https://www.juris.de/jportal/portal/t/fx7/page/jurisw.psml/screen/JWPDFScreen/filename/Landesarbeitsgericht_Hamburg_1_TaBV_6-14_JURE160008646.pdf)

<sup>19</sup> <https://www.juris.de/jportal/portal/t/f2z/page/jurisw.psml/screen/JWPDFScreen/filename/jpr-NLAR000015716.pdf>

### **2.2.17 Frage zu § 10 ASiG – Zusammenarbeit von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit**

Welche Verpflichtungen ergeben sich für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Hinblick auf eine gute Zusammenarbeit nach § 10 ASiG?

#### **Antwort**

Das ASiG legt keine Einzelheiten zur Zusammenarbeit zwischen Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit fest. Es wird lediglich die Durchführung gemeinsamer Betriebsbesichtigungen genannt. Darüber hinaus ergeben sich aber aus den spezifischen Aufgaben in §§ 3 und 6 ASiG eine Vielzahl von Aufgaben, die parallel wahrzunehmen sind. Im Sinne einer effektiven und effizienten Aufgabenerledigung ist daher eine enge Zusammenarbeit insbesondere notwendig bei:

- Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
- Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
- Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
- die Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und Fragen zur Ergonomie,
- Unterstützung bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen.

#### **Hinweis**

Zur kooperativen Bewältigung dieser Aufgaben sind im Hinblick auf die Zusammenarbeit unter anderem folgende Maßnahmen notwendig:

- rechtzeitige und vollständige gegenseitige Unterrichtung,
- gegenseitige Vorlage von erforderlichen Unterlagen, auch wenn diese Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse beinhalten,
- regelmäßige gemeinsame Betriebsbegehungen,
- kooperative Beratung und Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung im Hinblick auf die Unterstützung des Arbeitgebers.

### **2.2.18 Frage zu § 10 ASiG – Zusammenarbeit bei überbetrieblichen Diensten**

Gelten die Regelungen zur Zusammenarbeit nach § 10 ASiG auch für den überbetrieblichen Dienst oder extern beschäftigte Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte?

#### **Antwort**

Die Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die gesetzliche Verpflichtung zur Zusammenarbeit differenziert nicht zwischen inner- oder außerbetrieblicher Betreuung.

#### **Hinweis**

Gerade bei einer teilweisen oder vollständigen außerbetrieblichen Betreuung ist eine enge Zusammenarbeit und gute Abstimmung zu den unterstützenden Maßgaben an den Arbeitgeber unabdingbar. In den Verträgen ist diese Verpflichtung durch entsprechende Vereinbarungen zu regeln.

### **2.2.19 Frage zu § 10 ASiG – Zusammenarbeit bei Kleinbetrieben**

Gelten die Regelungen zur Zusammenarbeit nach § 10 ASiG auch für Kleinbetriebe?

#### **Antwort**

Die Regelungen der Zusammenarbeit gelten auch für Kleinbetriebe. Bei der Wahl einer Regelbetreuung bzw. Betreuung durch den überbetrieblichen Dienst sind unabhängig von der Beschäftigtenzahl alle Regelungen der Zusammenarbeit anzuwenden. Bei einer alternativen Betreuung haben sich insbesondere im Bereich der bedarfsorientierten Betreuung der/die beauftragte Betriebsarzt/-ärztin, die beauftragte Fachkraft für Arbeitssicherheit und ggf. weitere Beauftragte abzustimmen.

#### **Hinweis**

Die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber, der ein alternatives Betreuungsmodell gewählt hat und den anderen Kooperationspartnern ergibt sich bereits aus den jeweiligen rechtlichen bzw. fachlichen Regelungen.

### **2.2.20 Frage zu § 10 ASiG – Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren**

Ergeben sich für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit darüber hinaus noch weitere Verpflichtungen der Zusammenarbeit?

#### **Antwort:**

Im Rahmen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation sind Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Zusammenarbeit verpflichtet mit

- dem Betriebsrat (§ 9 ASiG)
- dem Personalrat (§ 16 ASiG)
- anderen betrieblichen Beauftragten (§ 10 Satz 2 ASiG)

Zu den anderen betrieblichen Beauftragten gehören u. a. insbesondere:

- die Sicherheitsbeauftragten (§ 22 Abs. 1 SGB VII)
- Immissionsschutzbeauftragte und weitere Umweltbeauftragte
- Strahlen- und Laserschutzbeauftragte
- Beauftragte für biologische Sicherheit (Gentechnik).

Die Pflicht zur Kooperation mit Beauftragten, die über Spezialwissen bei besonders risikobehafteten Bereichen/Arbeitsfeldern verfügen, ist in den entsprechenden Fachgesetzen normiert und für die Beurteilung von Wechselwirkungen unabdingbar. Diese Kooperation hat der Arbeitgeber organisatorisch sicherzustellen.

#### **Hinweis**

Die Regelungen zur Zusammenarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat ergänzen die Regelungen nach § 89 BetrVG bzw. § 81 BPersVG, wonach dieser verpflichtet ist, andere mit dem Arbeitsschutz und Unfallverhütung befassten Stellen zu unterstützen. Dies wird durch das ASiG konkretisiert, nach dem die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit verpflichtet sind, den Betriebs- bzw. Personalräte über alle wichtigen Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten. Dabei ist eine Unterrichtung nur in dem Umfang notwendig, wie sie der Betriebs- bzw. Personalrat nicht schon auf andere Weise erhält, z.B. durch die Teilnahme an Arbeitsschutzausschusssitzungen. Über die normalen Tätigkeiten müssen Betriebsärzte oder die Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht berichten, sondern nur über Belange, über die ein besonderes Interesse anzunehmen ist. Dies dürfte insbesondere dann der Fall sein, wenn:

- Mängel festgestellt werden, durch die Beschäftigte unmittelbar gefährdet werden oder
- Vorschläge zu Arbeitsschutzmaßnahmen unterbreitet werden, so ist den Beschäftigten bzw. deren Vertretung der Inhalt dieser Vorschläge bekannt zu geben oder
- Arbeitgeber Vorschläge von Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit ablehnt, so ist dies den Vorschlagenden schriftlich mitzuteilen und zu begründen; der Betriebsrat erhält eine Abschrift (§ 8 Abs. 3 ASiG) oder
- festgestellte Mängel seit längerem nicht behoben werden oder

- Arbeitsschutzvorschriften nicht eingehalten werden oder
- Berufskrankheiten oder andere arbeitsbedingte Erkrankungen auftreten.

Dabei kann die Unterrichtung grundsätzlich mündlich oder schriftlich erfolgen. Darüber hinaus sind Betriebsarzt/-ärztin bzw. die Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet, Betriebs- bzw. Personalrat auf seinen Wunsch hin zu beraten.

Eine enge Zusammenarbeit mit den Sicherheitsbeauftragten, die die betriebliche Praxis sehr genau kennen, ist unverzichtbar. Es hat sich bewährt, dass die Sicherheitsbeauftragten der jeweiligen Betriebsabteilung an der gemeinsamen Betriebsbesichtigung nach § 10 ASiG teilnehmen.

### **2.2.21 Frage zu § 10 ASiG – Aufgaben des Arbeitgebers hinsichtlich der Zusammenarbeit**

Welche Aufgaben hat der Arbeitgeber im Hinblick auf die Zusammenarbeit?

#### **Antwort**

Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner öffentlich-rechtlichen Verpflichtung nach § 2 Abs. 2 bzw. § 5 Abs. 2 und 3 ASiG die organisatorischen Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu schaffen und sie im Hinblick auf die Erfüllung der Aufgaben zu überwachen.

#### **Hinweis**

Bereits bei der Bestellung bzw. Verpflichtung hat der Arbeitgeber diese Kooperationsverpflichtungen der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit festzuschreiben. Insbesondere wenn diese unterschiedlichen Institutionen angehören, hat der Arbeitgeber durch allgemeine oder Einzelanweisungen z.B. im Rahmen eines Arbeitsprogramms sicher zu stellen, dass die Dienste zusammenarbeiten.

### **2.2.22 Frage zu § 10 ASiG –Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit**

Welche Kooperationspflichten und -möglichkeiten sollten Fachkräfte für Arbeitssicherheit beachten und nutzen beim Einsatz von Leiharbeitnehmern, beim Fremdfirmeneinsatz oder auch bspw. bei Baumaßnahmen im laufenden Betrieb?

#### **Antwort**

Vorgaben zur Kooperation und Koordination beim Einsatz von Beschäftigten mehrerer Arbeitgeber (z.B. bei Fremdfirmeneinsatz, auf Baustellen, bei Leiharbeit) richten sich in erster Linie an den Arbeitgeber. Insoweit gibt es keine rechtliche Grundlage, die zur Sicherstellung einer Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit von Auftraggeber und Auftragnehmer bei Fremdfirmeneinsatz verpflichtet. Da Fachkräfte für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber in Fragen der Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit unterstützen und beraten, nehmen sie hier jedoch eine

wichtige Schlüsselfunktion ein, so dass auch die Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Personen wie bspw. Fachkräften für Arbeitssicherheit von Auftragnehmern im Kontext von Fremdfirmeneinsätzen empfohlen wird.

### **Hinweis**

Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach § 10 ASiG sollten durch organisatorische Festlegungen im Betrieb auch auf außerbetriebliche Personen (und insbesondere Fachkräfte für Arbeitssicherheit), die im Kontext eines Fremdfirmeneinsatzes, auf Baustellen oder bei Leiharbeit für Angelegenheiten der technischen Sicherheit und des Gesundheitsschutzes beauftragt sind, ausgeweitet werden.

### **2.2.23 Frage zu § 11 ASiG – Arbeitsschutzausschuss (ASA)**

Der Arbeitgeber hat nach § 11 ASiG in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Wie ist der in Satz 1 genannte „Betrieb“ definiert?

### **Antwort:**

Frage 2.4.1 befasst sich ausführlich mit der Definition des „Betriebs“ im Sinne des ASiG.

Folgende Regeln verdeutlichen, wann i.d.R. ein ASA zu bilden ist:

- ist bei einem Betrieb nach dem BetrVG mit mehr als 20 Beschäftigten ein Betriebsrat vorhanden (oder wäre seine Bildung zumindest möglich) und
- übt die Leitung der zu überprüfenden Einheit Weisungsrechte des Arbeitgebers aus, bestimmt über den Einsatz der Beschäftigten (z.B. Arbeitszeiten) und erteilt arbeits-technische Weisungen (§ 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG).

### **Hinweis**

Der Betriebsbegriff wird insbesondere bei Unternehmen mit mehreren Niederlassungen/Filialen relevant. Sinn und Zweck des ASiG ist, dass Arbeitsschutzmaßnahmen mit einem „möglichst hohen Wirkungsgrad“ „vor Ort“ am Arbeitsplatz ergriffen werden. Daraus ergibt sich gemäß § 11 ASiG die Pflicht des Arbeitgebers, für jeden Betrieb einzeln einen ASA einzurichten. Der Sinn und Zweck legt es auch nahe, dass die Sitzungen des jeweiligen ASA örtlich im Einzelbetrieb stattfinden. Betriebsspezifische Lösungen liegen jedoch im Organisationsspielraum des Arbeitgebers. Gemeinsame Sitzungen der ASA aller Einzelbetriebe eines Unternehmens an rotierenden Orten können einem effektiven Arbeitsschutz dienen. Auf den gemeinsamen Sitzungen der ASA müssen die spezifischen Belange der Einzelbetriebe erörtert werden. Außer Frage steht, dass nach § 11 ASiG jeweils zwei Betriebsratsmitglieder der örtlichen Einzelbetriebe am ASA als Mitglieder teilnehmen müssen.

Ein unternehmensweiter ASA ist nach § 11 ASiG nicht erforderlich. Er kann jedoch geeignet und unter Umständen sogar erforderlich sein, damit der Arbeitgeber seiner Pflicht aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG – eine geeignete Organisation für die Zusammenarbeit im Arbeitsschutz zu unterhalten – gerecht wird.

### **2.2.24 Frage zu § 11 ASiG – Arbeitsschutzausschuss, Sitzungshäufigkeit**

Inwieweit kann ein Betrieb mit mehr als 20 Beschäftigten davon abweichen, mindestens einmal vierteljährlich zusammen zu treten?

#### **Antwort**

Nach § 11 ASiG muss der Arbeitsschutzausschuss mindestens einmal vierteljährlich zusammentreten.

Abhängig von den anstehenden Themen kann auf regelmäßige vierteljährliche Sitzungen im **umfassenden** Teilnehmerkreis verzichtet werden, wenn der Betrieb

- eine geeignete Arbeitsschutzorganisation aufgebaut hat und
- die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchführt und
- die Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden und
- Mängel im Arbeitsschutz systematisch festgestellt und beseitigt werden und
- ein Informationsaustausch im Arbeitsschutz unter Einbeziehung aller Hierarchieebenen erfolgt und
- sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten dauerhaft ermöglicht und gefördert wird.

#### **Hinweis**

In Einzelfällen mag es bürokratisch erscheinen, sich alle drei Monate im ASA zu treffen. Häufig wird von den Betrieben selbst vorgebracht, dass sie keinen Gesprächsbedarf hätten. Dies ist jedoch insofern kritisch zu hinterfragen, da zum Beispiel das Thema „psychische Belastungen“ oftmals im Betrieb nicht behandelt wird. Auch bei Wahl des alternativen Betreuungsmodells ist die Einrichtung eines ASA im entsprechend geänderten Teilnehmerkreis erforderlich.

Da das ASiG zur Ausgestaltung und Art der ASA-Sitzung über den § 11 hinaus keine weiteren Ausführungen macht, können ASA-Sitzungen in regelmäßige stattfindende Besprechungen integriert werden.

### **2.2.25 Frage zu § 11 ASiG – Arbeitsschutzausschusssitzung als Videokonferenz**

Ist es zulässig den ASA als Videokonferenz zu gestalten?

#### **Antwort**

Eine bestimmte Form der Teilnahme an einer Arbeitsschutzausschusssitzung (ASA-Sitzung) ist nicht gesetzlich im ASiG geregelt. Eine Videokonferenz kann abhängig von der Organisationsstruktur eines Betriebes und der persönlichen Verfügbarkeit einzelner Personen (insbesondere des Betriebsarztes/der Betriebsärztin) eine zulässige, jedoch nicht ausschließliche Variante darstellen, um die Pflicht des § 11 ASiG zu erfüllen.

**Hinweis**

Nach Möglichkeit sollte die ASA-Sitzung durch die persönliche Anwesenheit der in § 11 genannten Mitglieder erfolgen. Zum einen kann mit der ASA-Sitzung eine Begehung des Betriebes verknüpft werden, bei der konkrete betriebliche Situationen und Arbeitsplätze in Augenschein genommen werden können. Zum anderen ist bei einem großen Personenkreis die etwas eingeschränkte Wirksamkeit der Videokonferenz zu bedenken. Wenn sich ein Betrieb für die Durchführung einer ASA-Sitzung per Videokonferenz ausspricht, sollte innerhalb eines Betriebsjahrs eine Kombination aus Teilnahme per Videokonferenz und Vor-Ort-Anwesenheit in Abhängigkeit der Betriebsbelange angestrebt werden, um weiterhin in der Lage zu sein, die Arbeitsplätze vor Ort im Betrieb prüfen bzw. Betriebsbegehungen umsetzen zu können.

**2.2.26 Frage zu § 11 ASiG – Teilnahme der Aufsicht an Arbeitsschutzausschuss**

Soll die Arbeitsschutzbehörde dem Wunsch von Betrieben nachkommen an einer ASA-Sitzung teilzunehmen?

**Antwort**

Es liegt im eigenen Ermessen der jeweils zuständigen Behörde, ob sie dem von einem Betrieb vorgefragtem Wunsch, an einer ASA-Sitzung teilzunehmen, folgt.

**Hinweis**

In der LV 1 „Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards“ wird der Umfang des Beratungsauftrages dargestellt. Danach erfolgt eine Beratung nur zur rechtskonformen Umsetzung von rechtlichen Vorgaben.

**2.2.27 Frage zu § 12 ASiG – Durchsetzung von Maßnahmen**

Mit § 12 ASiG gibt es eine generelle Ermächtigung der zuständigen Behörden zur Durchsetzung von Maßnahmen gegen den Arbeitgeber bei der Einhaltung von gesetzlichen Arbeitssicherheitsvorschriften und konkretisierenden Unfallverhütungsvorschrift (DGUV Vorschrift 2). Wann kommen solche Maßnahmen in Betracht und was ist bei der Sachverhaltsermittlung zu beachten?

**Antwort**

Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nach dem ASiG nicht nach, ist entsprechend der in der LV 1 dargestellte Maßnahmenkette<sup>20</sup> zu entscheiden, ob eine Anordnung getroffen wird. Dabei kommt es nicht auf ein Verschulden des Arbeitgebers an. In Betracht kommen z.B. Anordnungen zur

- Bestellung von Betriebsärzten nach § 2 Abs. 1 ASiG,

<sup>20</sup> Siehe Kapitel 3.5, LV 1 Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder - Grundsätze und Standards -.

- Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit gemäß § 5 Abs. 1 ASiG,
- Ausstattung der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit personellen und sachlichen Mitteln zur Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß § 2 und § 5 ASiG,
- Übereinstimmung der Fähigkeiten der bestellten Personen mit den fachkundlichen Anforderungen gemäß § 4 und § 7 ASiG,
- Sicherung der Weisungsfreiheit und des Benachteiligungsverbots gemäß § 8 ASiG,
- Sicherung der Stellung der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Hierarchie gemäß § 8 ASiG,
- Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat gemäß § 9 ASiG,
- Zusammenarbeit der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit untereinander und mit den anderen beauftragten Personen gemäß § 10 ASiG,
- Errichtung des Arbeitsschutzausschusses und Einhaltung des Sitzungsturnus gemäß § 11 ASiG.

Bei der Sachverhaltsermittlung ist zu beachten, dass das ASiG hierfür im Verhältnis zum ArbSchG weitergehende bzw. konkretere Vorgaben enthält. So sind nach dem ASiG, abweichend vom ArbSchG mit seinem auf die Beratung des Arbeitgebers in Bezug auf die Erfüllung seiner Pflichten begrenzten Auftrag, vor einer Anordnung zwingend der Arbeitgeber und der Betriebsrat zu hören und mit ihnen getrennt oder gemeinsam zu erörtern, welche Maßnahmen zur Herstellung eines gesetzeskonformen Zustandes angebracht erscheinen.

Hinzu kommt, dass das ASiG mit der Pflicht der Arbeitsschutzbehörden, den zuständigen Unfallversicherungsträger in das Verfahren einzubeziehen, anders als § 21 Abs.3 ArbSchG, konkret das Verfahren zur Zusammenarbeit der Unfallversicherungsträger und der Arbeitsschutzbehörden bei der Umsetzung der Bestimmungen zur Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit vorgibt.

Das Anhörungsverfahren nach § 12 Abs. 2 ASiG muss nicht zwingend mit dem Erlass einer Anordnung enden, wenn sich in seinem Verlauf zeigt, dass sich der Grund für die Einleitung erledigt hat (z.B. weil die vorgeschriebenen Erörterungen den Arbeitgeber überzeugt haben, die erforderlichen Maßnahmen auch ohne Anordnung zu treffen).

Vgl. auch Antwort zu Punkt 2.2.29.

### **Hinweis**

Zur Sachverhaltsermittlung im Betrieb bieten die Leitfragen und Beurteilungskriterien im Element 3 „Erfüllung der Organisationspflichten aus dem ASiG“ aus der GDA-Leitlinie „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ eine Basis (siehe Anhang 3). Ergeben sich hieraus Mängel, die gegen die grundsätzlichen Bestimmungen des ASiG verstoßen oder gravierende Defizite hinsichtlich der Leistungserfüllung so können die Voraussetzungen für eine Anordnung auch im Hinblick auf die Bestimmtheit vorliegen. Die Behörde muss nicht im Einzelnen anordnen, in welchem Umfang und mit welchen Aufgaben Betriebsarzt/-ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen sind.

Nach § 20 ASiG liegt eine Ordnungswidrigkeit außerhalb des Anordnungsweges lediglich vor, wenn der Arbeitgeber eine Besichtigung durch die Arbeitsschutzbehörde nicht duldet oder die erforderlichen Auskünfte nach § 13 ASiG nicht erteilt.

### **2.2.28 Frage zu § 12 ASiG – Sachverhaltsermittlung vor einer Anordnung**

Woraus ergibt sich die Ermächtigung für die Sachverhaltsermittlung vor Erlass der Anordnung?

#### **Antwort**

Um eine Anordnung nach § 12 ASiG zielgerichtet erlassen zu können, muss die zuständige Arbeitsschutzbehörde zuvor den zugrundeliegenden Sachverhalt ermitteln. Hierzu dienen die Auskunfts- und Besichtigungsrechte gemäß § 13 Abs. 1 und 2 ASiG.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden zwar der Arbeitsschutzorganisation nach § 3 Abs. 2 ArbSchG zugerechnet. Sie nehmen jedoch eine besondere Rolle ein, die sich darin widerspiegelt, dass ihre Stellung in einem eigenen Gesetz, dem ASiG, mit eigenen Vorschriften zu Auskunfts- und Besichtigungsrechten (§ 13 ASiG) sowie zu eigenen Rechten zur Durchsetzung von Maßnahmen (§ 12 und § 20 ASiG) geregelt ist. Diese Vorschriften des ASiG stellen damit im Verhältnis zu den entsprechenden Regelungen im ArbSchG Spezialrecht dar und genießen Vorrang.

Um vollständige Informationen und Kenntnisse über den Betrieb und die Arbeitsschutzorganisation zu erhalten, ist ein Informationsaustausch zwischen der zuständigen Arbeitsschutzbehörde und der zuständigen Unfallversicherung wichtig, der durch die Beteiligungspflichten in § 12 Abs. 2 Nr. 2 ASiG gewährleistet wird.

#### **Hinweis**

Durch ihre Rechte und Befugnisse kann sich die Arbeitsschutzbehörde ein hinreichendes Bild über die betrieblichen Verhältnisse verschaffen und ermöglicht es ihr zu beurteilen, ob der jeweilige Arbeitgeber seinen Pflichten nach dem ASiG nachkommt.

Sowohl § 19 SGB VII als auch § 12 Abs. 2 Nr. 2 ASiG sehen den Austausch und das Zusammenwirken der zuständigen Arbeitsschutzbehörde mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger vor. Beide Institutionen sind zwar an die Schweigepflicht des § 20 SGB VII bzw. des § 30 Verwaltungsverfahrensgesetz gehalten. Sie gilt nach § 70 SGB X aber nicht für solche Daten, welche für die staatlichen Arbeitsschutzbehörden zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlich sind.

### **2.2.29 Frage zu § 12 ASiG – Besonderheiten im Anordnungsverfahren**

Welche Besonderheiten im Anordnungsverfahren, insbesondere im Hinblick auf die Zusammenarbeit, sind zu beachten?

#### **Antwort**

Vor Erlass einer Anordnung ist die zuständige Arbeitsschutzbehörde verpflichtet

- den Arbeitgeber und den Betriebsrat zu hören und mit ihnen zu erörtern, welche Maßnahmen angebracht erscheinen und
- dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Gelegenheit zu geben, an der Erörterung mit dem Arbeitgeber teilzunehmen und zu der von der Behörde in Aussicht genommenen Anordnung Stellung zu nehmen.

Die Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrats kann getrennt oder gemeinsam erfolgen. Die Erörterung zu den in Betracht kommenden Maßnahmen ist dagegen immer gemeinsam mit allen Beteiligten (Arbeitgeber, Betriebsrat, Behörde und i. d. R. der UVT) durchzuführen. Der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat sind berechtigt, darüber hinaus Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit einzubeziehen und ihre Teilnahme an der Erörterung zu verlangen.

Nach dem gemeinsamen Erörterungstermin ist die beabsichtigte Anordnung zu konkretisieren, dem Unfallversicherungsträger mitzuteilen und ihm eine angemessene Frist zur Stellungnahme einzuräumen. Dies gilt auch dann, wenn der Unfallversicherungsträger nicht an dem Erörterungstermin teilgenommen hat.

Des Weiteren ist die zuständige Arbeitsschutzbehörde verpflichtet, den Betriebsrat über eine Anordnung gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich in Kenntnis zu setzen, z.B. durch Übersendung einer Kopie der Anordnung.

#### **Hinweis**

Die Einbeziehung des Unfallversicherungsträgers (UVT) durch die Arbeitsschutzbehörde dient dazu, die speziellen Sachkenntnisse der Technischen Aufsichtsdienste der UVT sowie deren Eingriffsmöglichkeiten gemäß § 19 SGB VII (respektive §§ 115 und 116 SGB VII) zur Einhaltung der DGUV Vorschrift 2 im Anordnungsverfahren zu berücksichtigen. Anordnungen der UVT zur Einhaltung der DGUV Vorschrift 2 können auch separat erfolgen.

Der zuständige Unfallversicherungsträger ist nach § 12 ASiG auch bei Anordnungen der Arbeitsschutzbehörde zu beteiligen, wenn sich diese auf Vorgaben des ASiG beziehen, deren Überwachung alleine in der Zuständigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder liegt (bspw. § 8 Abs. 2 ASiG).

#### **2.2.30 Frage zu § 12 ASiG – behördliches Handeln gegenüber überbetrieblichen Diensten**

Kann gegen überbetriebliche Dienste eine behördliche Anordnung nach § 12 ASiG von den Arbeitsschutzbehörden getroffen werden?

#### **Antwort**

Nein. Behördliche Anordnungen nach § 12 ASiG richten sich immer an den Arbeitgeber. Aufgrund § 13 ASiG haben die zuständigen Behörden und die von ihr Beauftragten Aufsichts- und Besichtigungsrechte bei dem Arbeitgeber. Dieses Befugnis schließt überbetriebliche Dienste nicht ein.

### **Hinweis**

Eine mittelbare Kontrolle der Arbeitsschutzbehörde ist dennoch möglich, indem anhand der Dokumentation des Arbeitgebers geprüft wird, ob

- der Arbeitgeber den überbetrieblichen Dienst ausreichend verpflichtet hat,
- der überbetriebliche Dienst seinen übernommenen Verpflichtungen nachgekommen ist,
- die von überbetrieblichen Dienst zur Verfügung gestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit den Anforderungen des § 4 ASiG sowie § 4 DGUV Vorschrift 2 entsprechen.

Siehe dazu Antwort zur Frage 2.2.11.

Sollte ein überbetrieblicher Dienst seinen eingegangenen Verpflichtungen nicht nachkommen, so kann der Arbeitgeber die Arbeitsschutzbehörde oder Ärztekammer informieren.

Unter Wahrung der Mitbestimmungstatbestände nach § 9 Abs. 3 Satz 1 ASiG i. V. m. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kann dieser Dienst auch einvernehmlich oder durch Kündigung beendet werden (vgl. Antwort zu Frage 2.2.16).

### **2.2.31 Frage zu § 16 ASiG – ASiG in der öffentlichen Verwaltung**

In welcher Art und Weise findet das ASiG Anwendung im Bereich des öffentlichen Dienstes?

#### **Antwort**

Grundsätzlich ist nach § 16 ASiG Öffentliche Verwaltung in Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ein den Grundsätzen dieses Gesetzes gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten.

Die Gleichwertigkeit bezieht sich auf das zu erzielende Ergebnis vor dem Hintergrund des gesetzlichen Leitbildes des Arbeitsschutzes. Dies schließt nicht zwingend eine Vergleichbarkeit auch des Verfahrens ein. Die Gleichwertigkeit besteht auch, wenn die Grundsätze des ASiG, d.h. die Regelungen der §§ 1 bis 11 und 19, enthalten sind.<sup>21</sup>

In den Verwaltungen von Bund und Ländern wurden hierfür entsprechende Richtlinien bzw. Vorschriften erlassen (im Bereich der Länder bspw. auf Grundlage eines von der Arbeitsministerkonferenz beschlossenen Musterentwurfes), die auf die Gleichwertigkeit abzielen. Im Bereich der Länder und Kommunen gilt zudem über § 15 Abs. 1 Nr. 6 SGB VII nahezu überall konkretisierend die DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“.

#### **Hinweis**

Die Frage der Zuständigkeit zur Überwachung der Vorschriften im öffentlichen Dienst ergibt sich aus länderspezifischen Regelungen.

<sup>21</sup> Siehe NK-ArbR/Danny Hochheim, 1. Aufl. 2016, ASiG § 16 Rn. 4.

### **2.2.32 Frage zu § 19 ASiG – Qualität von überbetrieblichen Diensten**

Wie kann der Arbeitgeber die Qualität des von ihm verpflichteten überbetrieblichen Dienstes überprüfen?

#### **Antwort**

Maßgeblichen Einfluss auf die Qualität des überbetrieblichen Dienstes nehmen bereits die Wahl des Dienstes sowie die Vertragsgestaltung mit diesem.

Bundesarbeitsministerium, Bundesländer, Verein deutscher Sicherheitsingenieure, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Deutscher Gewerkschaftsbund haben im Rahmen der Gemeinsamen Empfehlung - "Qualitätsmerkmale und Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit für deren Aufgabenwahrnehmung" (Bundesarbeitsblatt 2/1994 - März 1994) in der Anlage in Nummer

- 2.1 (Personelle Anforderungen),
- 4.1 Satz 2 (Aufgabenwahrnehmung) und 4 (weitere Verpflichtungen),
- 4.3 (Berichtspflicht) (siehe Antwort zur Frage 2.2.11),
- 4.4 (Zusammenarbeitspflichten),
- 5 (Pflichtenheft),
- 6 (Maßnahmen zur Qualitätssicherung),

Empfehlungen vorgetragen.

### **2.2.33 Frage zu § 19 ASiG – Haftung von überbetrieblichen Diensten**

Können überbetriebliche Dienste in Haftung genommen werden?

#### **Antwort**

Sollte ein überbetrieblicher Dienst die für den Abschluss eines Vertrages durch ASiG und DGUV Vorschrift 2 bestimmten Voraussetzungen und/oder vereinbarten Aufgaben vorsätzlich oder fahrlässig nicht oder ungenügend nachkommen, haftet er gegenüber dem Arbeitgeber für Personen- und Sachschäden, die durch pflichtwidriges Verhalten verursacht wurden (§ 823 BGB).

### 2.3.1 Frage zu § 12 Abs.2 Nr. 2 und § 14 ASiG - staatliches und berufsgenossenschaftliches Aufsichtshandeln

Warum ist im Bereich ASiG die Abgrenzung zwischen staatlichem und berufsgenossenschaftlichem Aufsichtshandeln relevant?

#### Antwort

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die für Aufsichtstätigkeit zuständigen Stellen der Unfallversicherungsträger haben in Bezug auf die Aufsichtstätigkeit nach folgenden Punkten zu differenzieren:

- Der Überwachungsauftrag der staatlichen Arbeitsschutzbehörden leitet sich aus § 12 ASiG ab, sie können im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus dem ASiG und den die gesetzlichen Pflichten näher bestimmenden Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften ergebenden Pflichten zu treffen hat. Eine dabei im Bedarfsfall erforderliche Auslegung der Bestimmungen des ASiG bewegt sich innerhalb der vom Arbeitgeber zwingend einzuhaltenden Bestimmungen der DGUV-Vorschrift 2.
- Der Überwachungsauftrag der Unfallversicherungsträger ergibt sich aus § 17 SGB VII und ist entsprechend ausschließlich auf die Überwachung bezüglich der Arbeitgeberpflichten aus der DGUV Vorschrift 2 beschränkt. Eine dabei im Bedarfsfall erforderliche Auslegung der Bestimmungen der DGUV-Vorschrift 2 bewegt sich innerhalb der vom Arbeitgeber zwingend einzuhaltenden Bestimmungen des ASiG.

#### Hinweis

Rechtssystematisch betrachtet besteht das öffentliche Arbeitsschutzrecht aus den Bereichen „Staatliches Arbeitsschutzrecht“ und „Unfallversicherungsrechtliches Arbeitsschutzrecht“. Die beiden Bereiche sind in voneinander unabhängigen, grundlegenden Gesetzen geregelt (in diesem Fall: ASiG und SGB VII), die jeweils Ermächtigungen zum Erlass von Vorschriften enthalten, die Gesetze konkretisieren und vom Arbeitgeber/ Unternehmer verbindlich einzuhalten sind. Diese konkretisierenden Vorschriften werden im staatlichen Arbeitsschutzrecht als Verordnung und im unfallversicherungsrechtlichen Arbeitsschutzrecht als Unfallverhütungsvorschrift bezeichnet. Die Ermächtigung der Bundesregierung zur Festlegung der Arbeitgeberpflichten für die Erfüllung des ASiG in Form von Rechtsverordnungen ergibt sich aus § 14 ASiG. Die Ermächtigung der Unfallversicherungsträger, die Maßnahmen in Form von Unfallverhütungsvorschriften verbindlich vorzugeben, welche der Unternehmer zur Erfüllung der sich aus dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit ergebenden Pflichten zu treffen hat, ergibt sich aus § 15 Abs. 1 Nr. 6 SGB VII.

Damit stehen Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften in Bezug auf ihre Rechtsverbindlichkeit für den Rechtsadressaten (Arbeitgeber) rechtssystematisch auf einer

Stufe.

Anders als im Verhältnis von anderen Gesetzen im Bereich des staatlichen Arbeitsschutzrechts (z.B. ArbSchG) zum SGB VII gibt es beim ASiG die Besonderheit, dass der Gesetzgeber ausdrücklich dem Erlass von konkretisierenden Unfallverhütungsvorschriften den Vorrang vor dem Erlass von Rechtsverordnungen eingeräumt hat. Hintergrund dieser Regelung ist, dass der besondere branchenspezifische Sachverstand der Unfallversicherungsträger, sowohl bei der Vorgabe von Maßnahmen, als auch bei der Überwachung, genutzt werden soll.

Nach § 12 Abs. 2 Nr. 2 ASiG haben die staatlichen Überwachungsbehörden vor der Anordnung einer Maßnahme gegenüber einem Arbeitgeber den für diesen zuständigen Unfallversicherungsträger anzuhören. Dagegen ist vor einer durch den Unfallversicherungsträger vorgesehenen Anordnung einer Maßnahme eine Anhörung der staatlichen Arbeitsschutzbehörde nicht vorgeschrieben. In diesem Fall gelten lediglich die allgemeinen Zusammenarbeitsverpflichtungen des Unfallversicherungsträgers nach § 20 Abs. 2 SGB VII.

### **2.3.2 Frage zur Überwachung des ASiG:**

Welche Inhalte überwacht die staatliche Arbeitsschutzbehörde?

#### **Antwort**

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden überwachen im Zuge der Systemkontrolle im Regelfall<sup>22</sup> folgende Fragestellungen hinsichtlich der Umsetzung des ASiG

- Ist die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung sichergestellt?
  - Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt oder sicherheitstechnische Betreuung anderweitig gewährleistet
  - Betriebsarzt/-ärztin bestellt oder betriebsärztliche Betreuung anderweitig gewährleistet
  - Einbindung des Betriebsrates bei der Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit/Betriebsärzte bzw. bei der Verpflichtung eines überbetrieblichen Dienstes
  - Eignung der organisatorischen Anbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit/Betriebsärzte
  - Strukturelle Gewährleistung der Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde
  - vorgesehene Regelungen des Arbeitgebers für eine anlassbezogene Betreuung, wenn ein alternatives Betreuungsmodell gewählt wurde
  
- Ist die Qualifikation der Arbeitsschutz-Experten (hier: Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsarzt) ausreichend?
  - Eine Prüfung der formalen Qualifikation findet im Einzelfall statt, insbesondere, wenn betriebliche Defizite in der Arbeitssicherheitsorganisation festgestellt werden. Eine indirekte Einschätzung erfolgt über die Prüfung der Qualität der

<sup>22</sup> Aufgeführt sind die Aspekte, die in der Regelüberwachung überprüft werden. Darüberhinausgehende Aspekte würden den Rahmen einer Regelüberwachung übersteigen.

## Aufgabenerfüllung.

- Leistungsumfang quantitativ und qualitativ?  
Überprüft wird durch die Arbeitsschutzbehörden:
  - Vorgehensweisen des Arbeitgebers zur Ermittlung und Festlegung des erforderlichen Betreuungsumfangs
  - Einbindung des Betriebsrates bei der Ermittlung und Festlegung des erforderlichen Betreuungsumfangs
  - Angemessenheit der Aufteilung von Betreuungsanteilen zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt/-ärztin in Abhängigkeit des Betriebes
  - Plausibilität der im Betrieb festgelegten Einsatzzeiten nach DGUV Vorschrift 2
  
- Unterstützung des Arbeitgebers ausreichend? Inwieweit werden die Aufgaben nach ASiG erfüllt? Überprüft wird durch die Arbeitsschutzbehörden:
  - Zeitpunkt der letzten Aktivität
  - Anlässe für sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung
  - ggf. durchgeführte anlassbezogene Betreuung
  - Aufgabenwahrnehmung auf der Grundlage von vorgelegten Berichten von Fachkräften für Arbeitssicherheit/Betriebsärzten
  
- Einrichtung und Zusammentreffen ASA  
überprüft wird durch die Arbeitsschutzbehörden:
  - Vorhandensein des ASA unter Berücksichtigung der Betriebsstruktur
  - personelle Zusammensetzung des ASA
  - Häufigkeit der ASA-Sitzungen
  
- Zusammenarbeit zwischen Betriebsarzt/-ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit und weiteren Beauftragten sowie Personalvertretung  
überprüft wird durch die Arbeitsschutzbehörden:
  - Zusammenarbeit im Rahmen von ASA-Sitzungen und Begehungen
  - Informationsaustausch zwischen Betriebsarzt/-ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit und weiteren Beauftragten sowie Personalvertretung generell
  - Zusammenarbeit bei besonderen Anlässen (z.B. Planung/Änderung von Arbeitsbereichen, Untersuchung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen, im Zuge der Beurteilung von Gefährdungen)

Nicht überprüft werden die Geeignetheit des gewählten Betreuungsmodells und die Differenzierung der zu erbringenden Leistungen nach Grundbetreuungsanteil und betriebsspezifischem Betreuungsanteil, es sei denn, es werden offensichtliche Abweichungen von den Möglichkeiten nach DGUV Vorschrift 2 festgestellt (z.B. in Hinblick auf die Anzahl der Beschäftigten) oder materielle Mängel lassen auf Defizite im Betreuungsmodell schließen. Auch die behandelten Themen in der ASA Sitzung sind im Regelfall nicht Prüfgegenstand einer Systemkontrolle. Die Einsichtnahme kann jedoch inhaltlich sinnvoll sein, um bei der Systemkontrolle ein Gesamtbild zur Umsetzung des Arbeitsschutzes zu erhalten.

### Hinweis

Eine detaillierte Prüfung der Betreuungsdienstleistungen hinsichtlich Inhalt und Umfang oder weitere spezifische Inhalte der DGUV Vorschrift 2 sind im Regelfall nicht Bestandteil der behördlichen Überwachung.

Aus der Wahl des Betreuungsmodells oder den Berichten von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt/-ärztin können auch Hinweise für das Aufsichtshandeln abgeleitet werden, sie sind jedoch nicht vorrangig Bestandteil des behördlichen Aufsichtshandeln. Die Überprüfung dieser Elemente unterliegt wie die anderen DGUV Vorschrift 2 – spezifischen Regelungen vorrangig dem Aufsichtshandeln durch die Unfallversicherungsträger;

§ 12 ASiG ermächtigt grundsätzlich die zuständige Behörde im Einzelfall auch bezüglich spezifischer Regelungen der DGUV Vorschrift 2 Anordnungen zu treffen.

### **2.3.3 Frage zur gegenseitigen Information und Zusammenarbeit von Arbeitsschutzbehörde und UVT nach ASiG**

Bei welchen Sachverhalten ist eine gegenseitige Information oder Zusammenarbeit sinnvoll oder erforderlich?

#### **Antwort**

Die zuständige Unfallversicherung muss bei Zulassung von Abweichungen hinsichtlich der betriebsgrößenabhängigen Wahl des Betreuungsmodells und Festlegung des Betreuungsumfangs mit der Arbeitsschutzbehörde Einvernehmen herstellen (§ 2 Abs. 6 DGUV Vorschrift 2).

Die zuständige Behörde muss ihrerseits dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Gelegenheit zur Teilnahme an der Erörterung mit dem Arbeitgeber und zur Stellungnahme bei vorgesehenen Anordnungen geben (§ 12 Abs. 2 Nr. 2 ASiG).

Gegenseitige Information ist sinnvoll bspw. bei Bekanntwerden von Qualifikationsdefiziten bei Einzelpersonen.

Eine Weiterleitung an den zuständigen Unfallversicherungsträger (ggf. auch überinstitutionell) ist sinnvoll bei offensichtlichen Defiziten in der Ausgestaltung und Umsetzung des alternativen Betreuungsmodells (Unternehmermodell) und seinen Bestandteilen der Information und Motivation des Unternehmers.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Informationspflichten nach dem ArbSchG bleiben hier unberührt.

### 2.4.1 Frage zu § 8, 11 ASiG – Definition Betrieb

Die §§ 8 und 11 ASiG stellen auf den Betrieb ab. Wie ist der Betrieb definiert, welche Betriebsmodelle gibt es?

#### Antwort

Der Betriebsbegriff ist nicht im ASiG definiert und entspricht laut Rechtsprechung im Wesentlichen demjenigen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). „Betrieb im Sinne des ASiG“ ist also weitgehend gleichbedeutend mit dem Betriebsbegriff des BetrVG. Ein selbständiger Betrieb ist eine organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Unternehmer bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt. Unter ähnlichen Voraussetzungen kann auch ein Betriebsteil einen selbständigen Betrieb darstellen. Entscheidend sind die genannten Merkmale (siehe dazu 2.2.23), nicht etwa die gesellschaftsrechtliche Rechtsform.

In der Regel handelt es sich bei einem Betriebsteil um einem Betrieb nach ASiG, wenn die Leitung der zu überprüfenden Einheit Weisungsrechte als Arbeitgeber ausübt, über den Einsatz der Beschäftigten bestimmt (z.B. Arbeitszeiten) und arbeitstechnische Weisungen erteilt (§ 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG).

Außerdem kann davon ausgegangen werden, dass Organisationen aus einem oder mehreren Teilen, deren Beschäftigte von ein und demselben Betriebsrat vertreten werden, als Betrieb im Sinne des ASiG gelten.

#### Hinweis

Das BetrVG differenziert zwischen den Begriffen „Betrieb“ und „Betriebsteile“. Beim Betriebsteil muss nochmals zwischen einem selbständigen und einem einfachen Betriebsteil unterscheiden werden.

##### a) Selbständiger Betrieb

Als selbständiger Betrieb zählt eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den vom ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Dazu müssen die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden.

##### b) Selbständige Betriebsteile

Betriebsteile gelten nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG als selbständige Betriebe im Sinne der Betriebsverfassung, wenn sie entweder räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt liegen oder eigenständig durch Aufgabenbereich und Organisation sind. Ein räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernter Betriebsteil kann dabei durchaus in die Organisation eines Hauptbetriebs eingliedert und an dessen Zweck ausgerichtet sein, wenn die räumliche Distanz organisatorische Selbständigkeit erfordert. Ein Betriebsteil in räumlicher Nähe kann hingegen als selbständiger Betrieb gelten bei Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich und Organisation. Die (Personal-)Leitungsbefugnis muss dabei nicht so umfänglich und ausgeprägt sein, wie beim

eigenständigen Betrieb; es genügt eine relative Eigenständigkeit.

c) Einfache Betriebsteile

Ein einfacher Betriebsteil hingegen ist eine Einheit, die in die Organisation eines Hauptbetriebs eingegliedert und an dessen Zweck ausgerichtet ist, ggf. gegenüber dem Hauptbetrieb auch organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbstständigt ist, jedoch wegen ihrer Eingliederung in den Betrieb allein nicht bestehen kann. Ihre Selbstständigkeit ist "relativ", so dass hier nicht von einem selbständigen Betrieb ausgegangen werden kann.

d) „Fiktiver“ Betrieb durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung

Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nach § 3 BetrVG gebildete Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne des BetrVG und damit auch des ASiG. Zu diesen „fiktiven“ Betrieben zählen z.B. durch Tarifvertrag gebildete, von mehreren Unternehmen getragene Gemeinschaftsbetriebe oder durch die Zusammenfassung von Unternehmensstandorten eines Unternehmens gebildete Strukturen, durch die eine bessere Vertretung der Arbeitnehmerinteressen erreicht wird als im Rahmen der Betriebsmodelle unter a) bis c).

#### 2.4.2 Frage zu § 19 – „Verpflichten“ eines überbetrieblichen Dienstes

Der Arbeitgeber kann nach § 19 ASiG auch einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit zur Wahrnehmung der Aufgaben verpflichten. Was ist unter dem Begriff „verpflichten“ zu verstehen?

#### Antwort

Die Verpflichtung kann rechtlich auf verschiedene Art und Weise erfolgen, durch

- privatrechtlichen Vertrag mit einem entsprechenden Anbieter,
- Beitritt in einen Verein oder einer Körperschaft, der diesen Dienst anbietet <sup>24</sup>.
- Mitgliedschaft bei einem Unfallversicherungsträger mit einem überbetrieblichen Dienst, die als selbstständige Einheit geführt wird. Diese Mitgliedschaft zwingt den Arbeitgeber nicht, diesen Dienst auch in Anspruch zu nehmen, z.B. wenn er sich bereits freiwillig einem anderen überbetrieblichen Dienst angeschlossen hat bzw. freiberuflich Tätige verpflichtet hat.

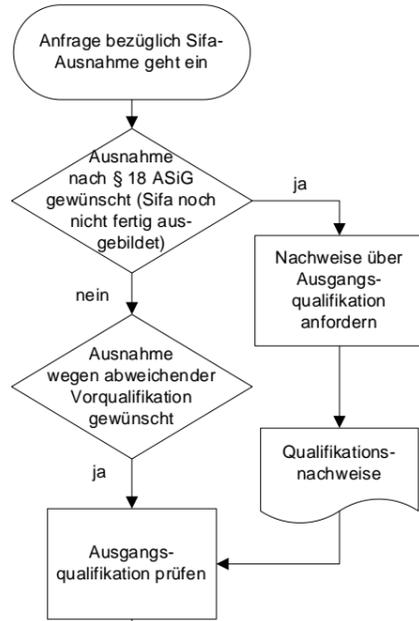
<sup>24</sup> Z.B. Zusammenschluss mehrerer kleiner Unternehmen, die gemeinsam zum Zwecke der Inanspruchnahme einer sicherheitstechnischen/arbeitsmedizinischen Betreuung einen Verein bilden, Wahrnehmung eines Betreuungsangebotes einer Innung, Kreishandwerkerschaft etc.

## Literatur- und Quellenverzeichnis

- [1] BAG Urteil vom 15.12.2009, 9 AZR 769/08
- [2] BAuA „Fragen rund um die Ausbildung und die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit“ <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/FAQ/FAQ.html>
- [3] BOECKEN, W.; DÜWELL, F.J.; DILLER, M.; HANAU, H. (Hrsg.): „Gesamtes Arbeitsrecht“, 1. Aufl. 2016
- [4] Bundesarbeitsblatt 2/1994 - März 1994: Gemeinsamen Empfehlung von Bundesarbeitsministerium, Bundesländern, Verein deutscher Sicherheitsingenieure, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Deutschem Gewerkschaftsbund – „Qualitätsmerkmale und Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit für deren Aufgabenwahrnehmung“
- [5] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA (Hrsg.): „DGUV Report 2/2012 - Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit - Optimierung 2012“. 2. geänderte Auflage. Berlin, Dortmund 2012
- [6] DGUV Vorschrift 2 – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- [7] Hamacher, W.; Eickholt, C.; Riebe, S.: Betriebliche und überbetriebliche Einflussgrößen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie und der GDA-Betriebsbefragung 2011 (Gutachten). 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2015
- [8] <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391&from=DE>
- [9] [http://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/fachbereiche/fb-org/documents/bag\\_urteil1.pdf](http://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/fachbereiche/fb-org/documents/bag_urteil1.pdf)
- [10] [http://www.fb3-fh-frankfurt.de/fachschaft/downloads/hausarbeiten/hausarbeit\\_aufbauorganisation.pdf](http://www.fb3-fh-frankfurt.de/fachschaft/downloads/hausarbeiten/hausarbeit_aufbauorganisation.pdf)
- [11] <https://openjur.de/u/632860.html>
- [12] <https://openjur.de/u/708147.html>
- [13] <https://www.juris.de/jportal/portal/t/f2z/page/jurisw.psml/screen/JWPDFScreen/file-name/jpr-NLAR000015716.pdf>
- [14] [https://www.juris.de/jportal/portal/t/fx7/page/jurisw.psml/screen/JWPDFScreen/file-name/Landesarbeitsgericht\\_Hamburg\\_1\\_TaBV\\_6-14\\_JURE160008646.pdf](https://www.juris.de/jportal/portal/t/fx7/page/jurisw.psml/screen/JWPDFScreen/file-name/Landesarbeitsgericht_Hamburg_1_TaBV_6-14_JURE160008646.pdf)
- [15] LAG Baden-Württemberg Beschluss vom 28. Mai 2014 Az. 4 TaBV 7/13
- [16] Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (Hrsg.): LASI-Veröffentlichung 1 Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder - Grundsätze und Standards -. Dezember 2016
- [17] Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003 i.d.F. vom 04.02.2010)
- [18] Matrixorganisationen als Herausforderung für Betriebsräte [https://www.ifb.de/betriebsratsvorsitzende/gut-zu-wissen/experte/matrixorganisationen\\_als\\_herausforderung\\_fuer\\_betriebsraete-33.html](https://www.ifb.de/betriebsratsvorsitzende/gut-zu-wissen/experte/matrixorganisationen_als_herausforderung_fuer_betriebsraete-33.html)
- [19] Wienhold, L.: Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2005

# Anhang

# Anhang 1 – Entscheidungshilfe zur Anerkennung von Qualifikationsvoraussetzungen

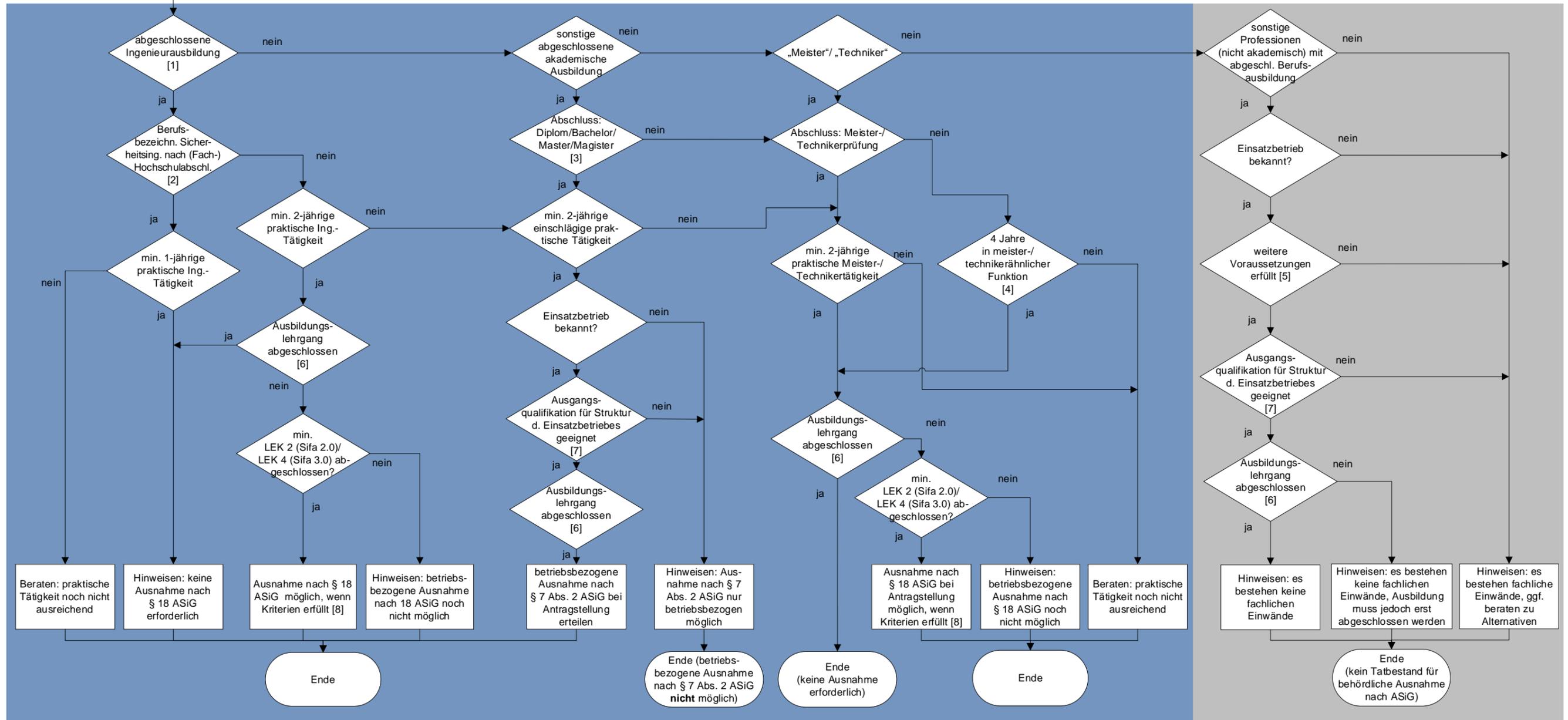


## Erläuterungen

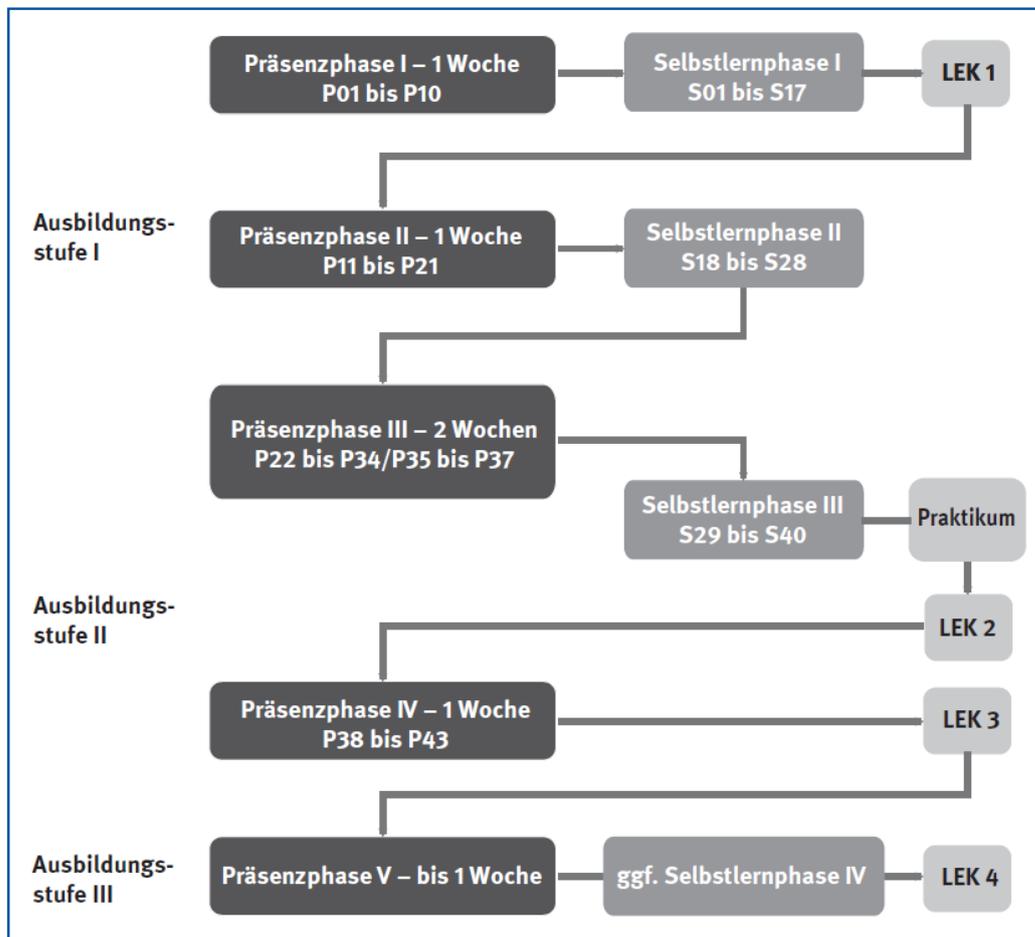
- [1] Abschluss Ing./ Dipl.Ing./ B.Eng./ M.Eng/ B.Sc./ M.Sc. in einer Studienrichtung, in der die Bezeichnung „Ingenieur“ geführt wird
- [2] Es ist darauf zu achten, dass dabei oder ergänzend auch bereichsbezogenes und branchenspezifisches Fachwissen für den jeweiligen Einsatzbetrieb erlangt wurden (Ausbildungsstufe III)
- [3] in geeigneter Studienrichtung je nach Natur des Betriebes, kann z.B. sein: Arbeitswissenschaft, Psychologie, Chemie, Biologie, Physik
- [4] Als Nachweise dienen z.B. Arbeitszeugnisse.
- [5] weitere Voraussetzungen sind
  1. Fähigkeit zum Lösen techn. Aufgaben (einsatzabhängig) und
  2. Erfüllung von softskills (z.B. Nachweise über Personalverantwortung in der Vergangenheit, Fortbildung im Kommunikationsbereich, Ausbildung und Einsatz als bspw. Auditor, Dozent) und
  3. Nachweis einer fachlichen Tätigkeit mit arbeitsschutzbezogenen Inhalten (Dauer: mindestens 4 Jahre) und
  4. ggf. Nachweis einer sicherheitsbezogenen Höherqualifizierung (z.B. zum Brandschutzbeauftragten o.ä.)
- [6] von staatlichen oder von Unfallversicherungsträgern veranstalteter oder von einer dieser Stellen anerkannter Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit
- [7] ausschlaggebend können sein
  - Branche
  - Betriebsgröße
  - Arbeitsschutzsystem/ Beauftragtenwesen (sind bspw. weitere Fachkräfte für Arbeitssicherheit für den Betrieb tätig)
- [8] formale Kriterien für Ausnahmen nach § 18 ASiG:
  - Antrag erfolgt durch Arbeitgeber und enthält
  - Verpflichtung des Arbeitgebers, dass die Sifa innerhalb einer festgelegten Frist die Ausbildung beendet

## Legende:

- = Beratungsfall nach ASiG
- = nicht ASiG-relevanter Beratungsfall



**Anhang 2 A – Ablauf der Abschnitte der „Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ (Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde)  
(Ausbildungslehrgang 2.0)**



**Abbildung 1: Schaubild zur Struktur der Ausbildung 2.0 zur Fachkraft für Arbeitssicherheit**

Siehe dazu auch „DGUV Report 2/2012 - Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit - Optimierung 2012“. 2. geänderte Auflage; Berlin, Dortmund 2012, der Deutschen Gesetzliche Unfallversicherung DGUV, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA (Hrsg.): (<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2587>)

**Anhang 2 B – Ablauf der Abschnitte der „weiterentwickelten Qualifizierung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ (Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde) (Qualifizierungslehrgang 3.0)**

## Struktur der Ausbildung

Lernfeld (LF)	Seminar (SEM)	Selbstorganisierte Lernzeit (SOL)	Praktikum (PRA)
LF 1: Einführung in die Ausbildung und Aufgaben der Sifa	4 Tage SEM 1	1 Tag SOL 1	
		1 Tag SOL 2	
LF 2: Arbeitssystem und betriebliche Organisation	2 Tage SEM 2		3 Tage PRA 1
		3 Tage SOL 3	
LF 3: Beurteilung von Arbeitsbedingungen	4 Tage SEM 3		
		10 Tage SOL 4	10 Tage PRA 2
	2 Tage SEM 4		
LF 4: Arbeitssystemgestaltung	4 Tage SEM 5	10 Tage SOL 5	10 Tage PRA 3
			12 Tage PRA 4
LF 5: Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	2 Tage SEM 6	10 Tage SOL 6	
	2 Tage SEM 7		10 Tage PRA 5
LF 6: Branchenspezifischer Teil	(Ausgestaltung je nach Branche)		

LEK: Lernerfolgskontrolle

**Abbildung 2: Schaubild zur Struktur der weiterentwickelten Qualifizierung 3.0 zur Fachkraft für Arbeitssicherheit** <sup>25</sup>

Siehe dazu auch:

Ausbildungsmodell zur Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit (ab Seite 35; Ausbildungsplan)

[https://public-e-learning.dguv.de/ilias.php?baseClass=ilObjPluginDispatchGUI&cmd=forward&ref\\_id=281&forwardCmd=view](https://public-e-learning.dguv.de/ilias.php?baseClass=ilObjPluginDispatchGUI&cmd=forward&ref_id=281&forwardCmd=view)

<https://sifa-lernwelt.dguv.de/>

<sup>25</sup> Quelle: [https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/pdf/Schaubild-Ausbildung-3.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/pdf/Schaubild-Ausbildung-3.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

## **Anhang 3 – Auszug aus der GDA-Leitlinie „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“: Leitfragen und Beurteilungskriterien im Element 3 „Erfüllung der Organisationspflichten aus dem ASiG“**

### **Element 3**

#### **Erfüllung der Organisationspflichten aus dem ASiG**

#### **Leitfragen:**

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bzgl. der

- Bestellung von Betriebsarzt/Fachkraft für Arbeitssicherheit?
- Aufteilung der Einsatzzeit der Grundbetreuung auf Betriebsarzt/ Fachkraft für Arbeitssicherheit?
- Ermittlung des Bedarfs und Aufteilung der Aufgaben der betriebsspezifischen Betreuung?
- schriftlichen Vereinbarung mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu den Aufgaben von Grundbetreuung und betriebsspezifischer Betreuung?
- Wahrnehmung der Aufgaben von Grundbetreuung und betriebsspezifischer Betreuung?
- schriftlichen Berichte des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit?
- Durchführung von regelmäßigen Arbeitsschutzausschusssitzungen?
- Unterstützung und Zusammenarbeit?

Ist der Arbeitsschutzausschuss eingerichtet und ist dieser funktionsfähig?

#### **Beurteilungskriterien:**

- Es existieren Zuständigkeiten und Regelungen zur Umsetzung der Organisationspflichten nach dem ASiG sowie die entsprechende Bestellung und organisatorische Einbindung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach § 8 ASiG.
- Der Arbeitgeber hat die Aufgaben des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit ermittelt, aufgeteilt und mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit schriftlich vereinbart.
- Der Arbeitgeber kontrolliert regelmäßig die Wahrnehmung der Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit.
- Entsprechend der Betreuungsform ist eine Fachkraft für Arbeitssicherheit schriftlich bestellt.
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit erfüllt die bildungsmäßigen Anforderungen und verfügt über die erforderliche Fachkunde.
- Der Betriebsarzt ist entsprechend der Betreuungsform schriftlich bestellt.
- Der Betriebsarzt verfügt über erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde.
- Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit nehmen ihre Aufgaben wahr.
- Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeiten mit der betrieblichen Interessenvertretung zusammen.
- Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit haben ihre Berichte erstellt.
- Die Einsatzzeiten/ Betreuungsanlässe des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit werden eingehalten.
- Der erforderliche Arbeitsschutzausschuss arbeitet regelmäßig.
- Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeiten zusammen.

## Anhang 4: Liste der LASI-Veröffentlichungen

### Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

#### LASI-Veröffentlichungen (LV)

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
1	Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards <i>(3.. überarbeitete Auflage)</i>	Mai 2020
1	Leitlinien des Arbeitsschutzes in der Wertstoffsortierung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 15)</i>	Juli 1995
2	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 2.1)</i>	September 1995
2.1	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch 2.2)</i>	Oktober 1999
2.2	Handlungsanleitung „Grundsätzliche Anforderungen an akkreditierte Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	September 2005
3	Musterleitfaden zur Umsetzung der Gefahrstoffverordnung und der TRGS 553 „Holzstaub“ zum Schutz vor Gefahren durch Holzstaub <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	Februar 1996
4	Qualitätssicherungs-Handbuch (QSH) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	März 1996
5	Arbeitsschutzmaßnahmen bei Ozonbelastung am Arbeitsplatz <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	Juli 1996
6	Leitfaden für den sicheren Umgang mit Mikroorganismen der Risikogruppe 3** <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 105)</i>	August 1996
7	Leitfaden zur Ermittlung und Beurteilung der Konzentration von Bakterien und Pilzen in der Luft in Arbeitsbereichen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 405 und 430)</i>	September 1996
8	Mehlstaub in Backbetrieben Handlungsanleitung der Länderarbeitsschutzbehörden und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	November 1996

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
9	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Heben und Tragen von Lasten (4. überarbeitete Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	April 2001
10	Umsetzung der Gleichwertigkeitsklausel bei Überwachungsbedürftigen Anlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	Februar 1997
11	Schutz schwangerer Frauen vor Benzolexposition in Verkaufsräumen von Tankstellen und an anderen Arbeitsplätzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	September 2003
12	Leitfaden „Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkungen in der Reinigungstechnik im Offsetdruck“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	Juli 1997
13	Leitlinien für den Arbeitsschutz in biologischen Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	Oktober 1997
14	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit (2. Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	Mai 1998
15	Leitlinien des Arbeitsschutzes in Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	November 1998
16	Kenngrößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter (1. überarbeitete Auflage)	September 2011
17	Leitfaden „Künstliche Mineralfasern“ - Handlungsanleitung für die Beurteilung von und den Umfang mit Mineralfaserprodukten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	April 1999
18	Leitfaden „Schutz vor Latexallergien“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	Mai 1999
19	Beschichten von Industriefußböden und anderen großen Flächen in Innenräumen mit Methylmethacrylat (MMA)-Harzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	September 1999

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
20	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassenarbeitsplätzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	Oktober 1999
21	Arbeitsschutzmanagementsysteme Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) (3. überarbeitete Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 58)</i>	März 2006
22	Arbeitsschutzmanagementsysteme Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (2. überarbeitete Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 58)</i>	Mai 2006
23	Leitlinien zu Tätigkeiten mit Biostoffen <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	Dezember 2014
24	Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck (4. überarbeitete Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	November 2014
25	Ersatzstoffe in der Metallreinigung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	September 2001
26	Umgang mit Gefahrstoffen beim Recycling von Kraftfahrzeugen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	April 2002
27	Umgang mit Gefahrstoffen bei der manuellen Zerlegung von Bildschirm- und anderen Elektrogeräten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	April 2002
28	Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Juni 2002

29	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Ziehen und Schieben von Lasten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	September 2002
30	Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern – Neufassung 2009 (1. überarbeitete Auflage)	Juni 2012
31	Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Mai 2003
32	Kunststoffverwertung – Umgang mit Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen bei der werkstofflichen Verwertung von Kunststoffen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	Oktober 2004
33	Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle <i>(Teil A wird zurückgezogen und durch LV 54 ersetzt, Teil B wurde zurückgezogen und ersetzt durch LV 58)</i>	Juli 2003
34	Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder (1. überarbeitete Auflage)	Oktober 2012
35	Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) (1. überarbeitete Auflage nach der Neuauflage 2018)	Oktober 2020
36	Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland (5. überarbeitete Auflage)	September 2018
37	Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten (3. überarbeitete Auflage) <i>(Wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	Juni 2011
38	Handlungsanleitung für die Beurteilung von Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch BGI 5162)</i>	April 2005
39	Reinigung und Innenprüfung von Heizölverbrauchertanks	April 2005
40	Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung (2. überarbeitete Auflage)	August 2020
41	Handlungsanleitung zur Beleuchtung von Arbeitsstätten Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für Tageslicht in Gebäuden, künstliches Licht in Gebäuden und im Freien, Sicherheitsbeleuchtung <i>(wurde bisher nicht gedruckt)</i>	April 2005
42	Handlungsanleitung „Schutzmaßnahmen zur Minimierung der Gefahrstoffexposition beim Schutzgasschweißen“	September 2005
43	Handlungsanleitung „Spritzlackieren von Hand bei der Holzbe- und -verarbeitung“	September 2005

44	Handlungsanleitung zur Beurteilung von überwachungsbedürftigen Anlagen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Betriebssicherheitsverordnung für entzündliche wasserlösliche Flüssigkeiten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	März 2006
45	Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung <i>(3. überarbeitete Auflage mit Ergänzung)</i>	Oktober 2018
46	Leitlinien zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	März 2013
47	Anforderungen an Anlagen für bioethanolhaltige Kraftstoffe <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	März 2007
48	Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	September 2018
49	Erläuterungen und Hinweise für die Durchführung der Erlaubnisverfahren nach § 18 der Betriebssicherheitsverordnung	Oktober 2017
50	Bewegungsergonomische Gestaltung von andauernder Steharbeit – Eine Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	März 2009
51	Handlungsanleitung für die Umsetzung der REACH-Verordnung im Arbeitsschutz	März 2009
52	Integration psychischer Fehlbelastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder <i>(2., überarbeitete Auflage)</i>	Dezember 2021
53	Handlungsanleitung für die Marktüberwachung im Bereich 11. GPSGV - Hinweise für die Beteiligten am Marktgeschehen	Juni 2010
54	Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle	März 2011
55	Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen	Juni 2018
56	Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	März 2019
57	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei manuellen Arbeitsprozessen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurückgezogen)</i>	Februar 2013
58	Beratung der Länder zu und Umgang der Länder mit Arbeitsschutzmanagementsystemen	Juni 2013

59	Handlungsanleitung zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung (1.überarbeitete Auflage)	Januar 2017
60	Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht (2.überarbeitete Auflage)	März 2020
61	Bußgeldkatalog zur Biostoffverordnung	Juni 2016
62	Bußgeldkataloge zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	März 2018
63	Leitfaden zu Anforderungen an die Fachkunde nach Biostoffverordnung –Fragen und Antworten zur Fachkunde-	September 2018
64	Leitlinien zum Vollzug des Arbeitssicherheitsgesetzes	April 2019

Die Publikationen können im Internet unter [www.lasi-info.com](http://www.lasi-info.com) abgerufen werden.

Stand: Februar 2024

## Anhang 5: Liste der obersten Landesbehörden

### Auskünfte zu Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die zuständigen obersten Landesbehörden bzw. deren nachgeordnete Behörden

Stand: Februar 2024

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg  
Henning-von-Treschkow-Str. 2-13  
**14467 Potsdam**

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin  
Oranienstraße 106  
**10969 Berlin**

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg  
Neues Schloss, Schlossplatz 4  
**70173 Stuttgart**

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg  
Kernerplatz 9  
**70182 Stuttgart**

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales  
Winzererstraße 9  
**80797 München**

Bayerisches Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz  
Abteilung Verbraucherschutz und Gewerbeaufsicht  
Rosenkavalierplatz 2  
**81925 München**

Freie Hansestadt Bremen  
Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz  
Contrescarpe 72  
**28195 Bremen**

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales  
Sonnenberger Str. 2/2a  
**65193 Wiesbaden**

Freie und Hansestadt Hamburg  
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz  
Billstrasse 80  
**20354 Hamburg**

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport Mecklenburg-Vorpommern  
Werderstrasse 124  
**19055 Schwerin**

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit und Gesundheit  
Hannah-Arendt-Platz 2  
**30159 Hannover**

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
**40219 Düsseldorf**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz  
Bauhofstraße 9  
**55116 Mainz**

Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie und Mobilität Rheinland-Pfalz, Kaiser-Friedrich-Straße 1  
**55116 Mainz**

Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein  
Gleichstellung  
Adolf-Westphal-Str. 4  
**24143 Kiel**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit  
Franz-Josef-Röderstr.23  
**66119 Saarbrücken**

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr  
Referat 25 Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt  
Wilhelm-Buck-Straße 2  
**01097 Dresden**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt  
Turmschanzenstr. 25  
**39114 Magdeburg**

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie  
Werner-Seelenbinder-Str.66  
**99096 Erfurt**