Mehr Informationen zum Titel

4 Arbeitssicherheit

4.1 Rechtliche Grundlagen der Arbeitssicherheit

Schon *Werner von Siemens* hat Ende des 19. Jahrhunderts erkannt, dass nur gesunde Mitarbeiter, die sich an ihren Arbeitsplätzen sicher fühlen, leistungsfähig und motiviert sind. Ein Zitat von Siemens aus dem Jahr 1880 lautet:

„Die Verhütung von Unfällen ist nicht eine Frage gesetzlicher Vorschriften, sondern unternehmerischer Verantwortung und zudem ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft.“

So sollte es im Interesse eines jeden Unternehmers sein, seine Mitarbeiter vor Unfällen und den daraus resultierenden Schäden zu schützen. Das Thema Arbeitssicherheit sollte daher nicht nur als bürokratische Last, sondern als Investition in die Leistungsfähigkeit des Unternehmens betrachtet werden.

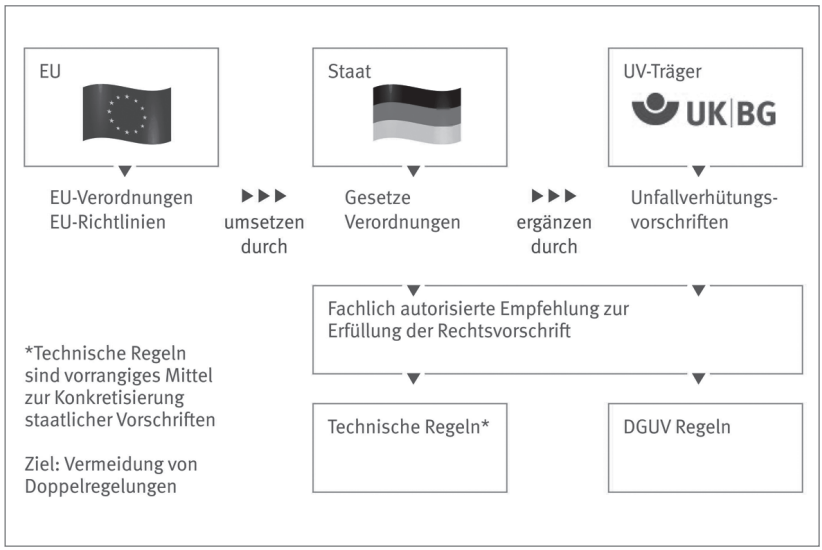
Untermauert werden diese unternehmerischen Verantwortungen mit zahlreichen Gesetzen.

Arbeitsschutzrecht – Wo steht das?

Diese Frage hören Sicherheitsfachkräfte häufiger. Verantwortliche stellen diese Frage für gewöhnlich dann, wenn aufwendige Arbeitsschutzmaßnahmen notwendig werden. **Bild 4.1** zeigt eine schematische Darstellung der Rechtsgrundlagen für den Arbeitsschutz, den kein Unternehmen ignorieren darf.

Zu den wesentlichen gesetzlichen Regelungen zählen das Arbeitsschutzgesetz sowie zahlreiche Verordnungen, z. B.:

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-BV)
- Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (GefStoffV)
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen (BaustellV)



Quelle: Magazin „etem" (5/2016), Berufsgenossenschaft (BG ETEM, www.bgetem.de) Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse, 50968 Köln

Bild 4.1 *Ordnung des Arbeitsschutzrechts*

Spätestens bei Unfällen muss der Unternehmer folgende Fragen beantworten können:

- Wurde der Mitarbeiter unterwiesen?
- Wurde die Unterweisung vom Mitarbeiter verstanden?
- Gab es eine Gefährdungsbeurteilung?
- Haben sich die Arbeitsbedingungen seit der letzten Gefährdungsbeurteilung wesentlich verändert?
- Wer war mit der Unterweisung beauftragt?
- Wer war für die angemessenen Schutzmaßnahmen zu dieser Gefährdung verantwortlich?
- Hat der Verantwortliche seine Aufsichtspflicht erfüllt?
- Hat die Führungskraft den Verstoß gesehen?
- Hat die Führungskraft die Einhaltung der Regeln eingefordert?
- Hat sie stichprobenweise Überprüfungen im Hinblick auf die Einhaltung der betrieblichen Regeln vorgenommen?
- Hat sie Verstöße regelmäßig toleriert?
- Hat sie bei anhaltenden Verstößen auf disziplinarische Maßnahmen gegen den Mitarbeiter verzichtet?
- Hat sie den Mitarbeiter trotz der Verstöße und damit trotz fehlender persönlicher Eignung weiterhin mit der gefährdenden Tätigkeit beauftragt?