

Auf Nummer Sicher gehen – Neue Betriebssicherheitsverordnung tritt in Kraft

Die neue Betriebssicherheitsverordnung ist am 1. Juni 2015 in Kraft getreten. Es geht dabei um den Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln. Die Pflichten in dieser Verordnung sind vielen Arbeitgebern ein Dorn im Auge. Und so beginnt jetzt eine irreführende Kritik, die an die Auseinandersetzung um die Arbeitsstättenverordnung erinnert. Selbstverständliche Aufgaben werden als „unnötige Bürokratie“ bezeichnet oder Unfallgefahren verharmlost. Gegenstände wie Bohrmaschinen oder Paternoster müssen als Aufhänger dafür herhalten. Wir nehmen das Inkrafttreten der neuen Verordnung zum Anlass, um auf ihre Bedeutung für die Beschäftigten und die Arbeit des Betriebsrates einzugehen.



EXTRABLATT: Behauptungen – und was dahinter steckt

Darum geht es: Sicherheit und
Gesundheitsschutz Seite 2

Grundlegende Arbeitgeberpflichten Seite 4

Die „Vereinfachte Verfahrensweise“ – keine
„Gefährdungsbeurteilung light“ Seite 7

Wichtige Detailregelungen Seite 8

Die Verletzung gesetzlicher Pflichten
hat Konsequenzen Seite 9

Zehn wichtige Punkte für den
Betriebsrat Seite 10

Darum geht es: Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln

Die Betriebssicherheitsverordnung wurde neu gefasst. Sie regelt die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Beschäftigten bei Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln. Grundsätzlich ergibt sich Sicherheit dabei aus der *mitgebrachten* Sicherheit der Arbeitsmittel in Kombination mit betrieblichen Maßnahmen. Zusätzlich ist der Zustand der Arbeitsmittel wichtig, weil dieser beispielsweise durch Verschleiß beeinträchtigt sein kann.

Für die Einhaltung der Rechtsvorschriften bezüglich der Eigenschaften der Arbeitsmittel hat deren Hersteller zu sorgen (oder deren Anbieter in der EU). Der Arbeitgeber darf nur Arbeitsmittel verwenden lassen, die diesen Rechtsvorschriften entsprechen. Er kann sich dabei vom Grundsatz her darauf verlassen, dass angebotene Arbeitsmittel rechtskonform ausgestaltet sind, trägt allerdings die Verantwortung für die sichere Verwendung. Der Arbeitgeber kann freilich infolge von z. B. Konstruktions- oder Umbauarbeiten selbst zum Hersteller eines Arbeitsmittels mit Herstellerpflichten werden.

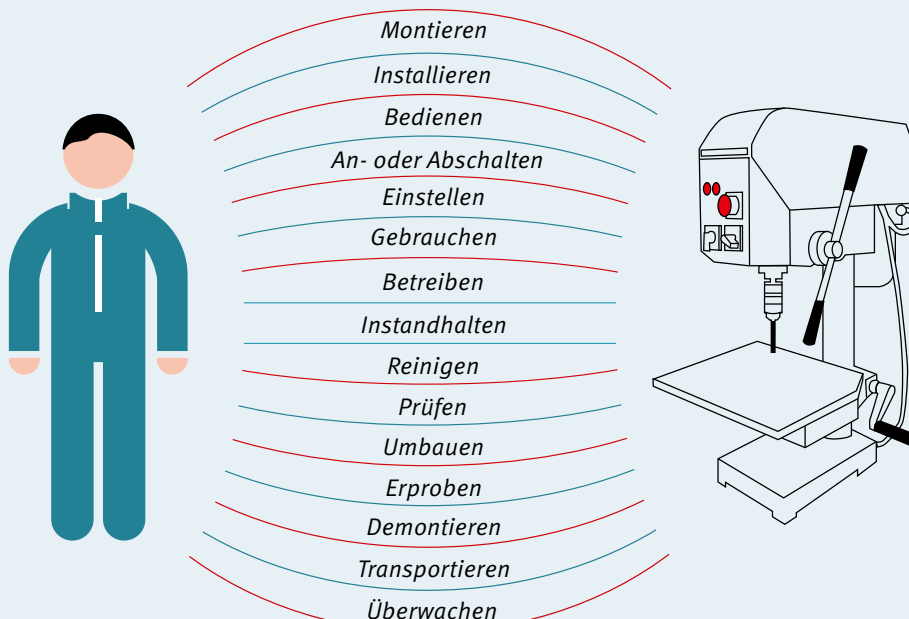
Die notwendigen Instandhaltungsmaßnahmen an Arbeitsmitteln sind ausdrückliche Arbeitgeberpflicht.

Der neue Name zeigt, worum es geht: *Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln*. Über den reinen Unfallschutz hinaus ist also der Schutz der Gesundheit bei der Verwendung von Arbeitsmitteln in einem umfassenden Sinn gemeint. Fragen der ergonomischen Arbeitsgestaltung z. B. werden ausdrücklich hervorgehoben. Die Kurzbezeichnung *Betriebssicherheitsverordnung* und die Abkürzung *BetrSichV* bleiben der Einfachheit halber erhalten.

Die Verordnung definiert klar, was mit Arbeitsmitteln gemeint ist: „Arbeitsmittel sind Werkzeuge, Geräte, Maschinen oder Anlagen einschließlich überwachungsbedürftiger Anlagen“ (§ 2 Absatz 1). *Überwachungsbedürftige Anlagen* sind z. B. Dampfkesselanlagen, Druckbehälteranlagen, Aufzugsanlagen etc. Die genaue Auflistung dazu findet sich in § 2 Ziffer 30 Produktsicherheitsgesetz.

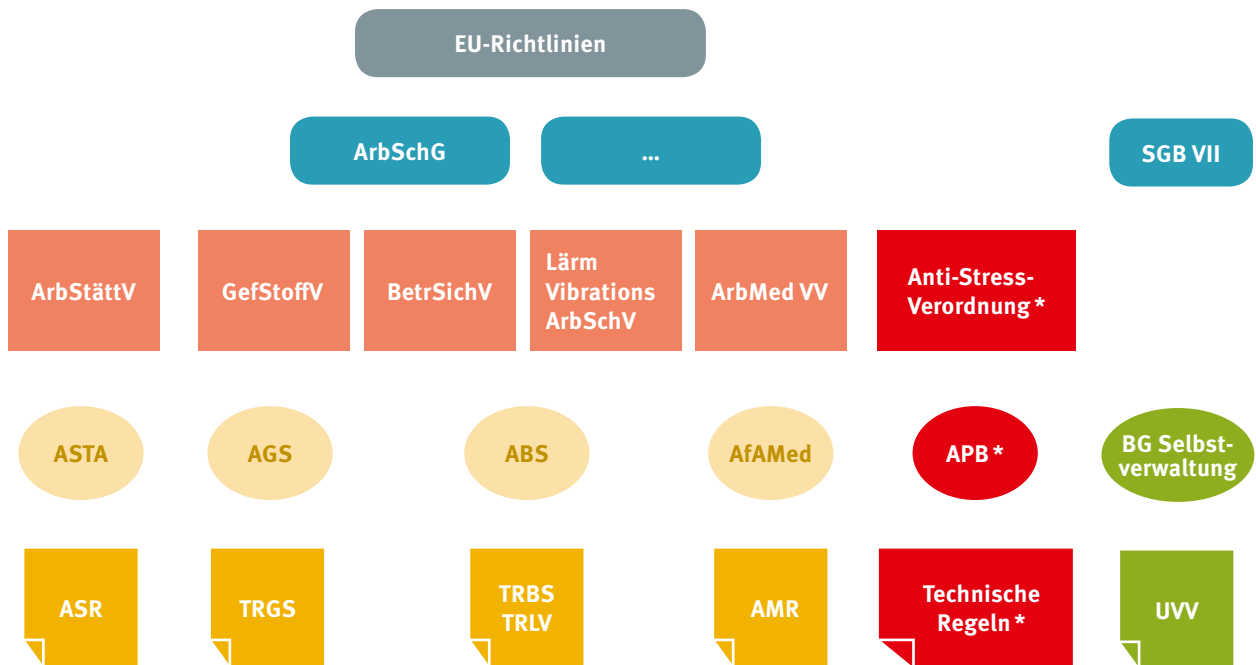
Auf den folgenden Seiten stellt TIPP extra die Arbeitgeberpflichten im Grobüberblick dar, die bei der Verwendung von Arbeitsmitteln durch Beschäftigte gemäß BetrSichV bestehen.

In der neu gefassten Verordnung geht es um **jegliche Tätigkeit** mit Arbeitsmitteln.
Nach § 2 Absatz 2 Satz 2 zählen hierzu insbesondere



Die Aufzählung kann als eine Art betrieblicher Checkliste dienen, damit bei der Gefährdungsbeurteilung oder den Schutzmaßnahmen auch nichts übersehen wird – z. B. besondere Bedingungen bei Instandhaltungsarbeiten oder bei Probelaufen.

Struktur des Arbeitsschutzrechts



*Hier fordert die IG Metall die notwendigen Regelungen.

Die Arbeitsschutz-Verordnungen konkretisieren die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes für das jeweilige Themengebiet. Beispielsweise ist die Gestaltung von Arbeitsstätten Thema der Arbeitsstättenverordnung. Oder die Gefahrstoffverordnung behandelt den Umgang mit Gefahrstoffen. Die neue Betriebssicherheitsverordnung enthält Regelungen für Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln.

Eine weitergehende Konkretisierung für das jeweilige Themengebiet erfolgt durch Technische Regeln. Diese heißen dann z. B. Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) oder Technische Regel für Gefahrstoffe (TRGS). Die IG Metall fordert zusätzlich eine Anti-Stress-Verordnung und die dazu gehörenden Technischen Regeln (siehe Übersicht).

Gesetze und Verordnungen sind vom Arbeitgeber zwingend im Betrieb umzusetzen. Die Einhaltung einer Technischen Regel gibt dem Arbeitgeber die rechtliche Sicherheit, den Anforderungen der jeweiligen Verord-

nung zu genügen (sog. Vermutungswirkung). Wenn der Arbeitgeber Technische Regeln nicht umsetzen will, dann muss er den Nachweis erbringen, dass er das geforderte Schutzniveau für die Beschäftigten auf andere Art und Weise gewährleistet. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die neue BetrSichV Bestimmungen der bisherigen Verordnung unverändert übernimmt. Für Betriebsräte empfiehlt es sich, die betriebliche Anwendung Technischer Regeln mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Die Technischen Regeln für Betriebssicherheit (TRBS) finden sich genauso wie die anderen Technischen Regeln auf der Website der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de).

Grundlegende Arbeitgeberpflichten

Die Betriebssicherheitsverordnung formuliert eine Vielzahl an Verpflichtungen des Arbeitgebers. Grundsätzlich ist es nämlich der Arbeitgeber, der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz im Betrieb die Verantwortung trägt. Es liegt auch in seiner Verantwortung, dafür zu sorgen, dass Beschäftigte bestimmte Dinge tun oder nicht tun.

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers können im Folgenden nur in ihren Grundzügen dargestellt werden. Die ausführlicheren Hinweise zum Thema Gefährdungsbeurteilung stehen auf der folgenden Doppelseite.

Bei der Umsetzung der Betriebssicherheitsverordnung hat der Betriebsrat starke Mitbestimmungsrechte. Es gibt eine Vielzahl *regelungsoffener* Tatbestände, bei denen es keine konkreten Vorgaben gibt, was der Arbeitgeber wie zu tun hat. Somit greift das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG.

Hier eine Auswahl besonders wichtiger Pflichten:

- ▣ Der Arbeitgeber hat nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen und verwenden zu lassen, die unter Berücksichtigung der vorgesehenen Einsatzbedingungen bei der Verwendung sicher sind (§ 5 Abs. 1).
- ▣ Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmittel sicher verwendet und dabei die Grundsätze der Ergonomie beachtet werden (§ 6 Abs. 1 S. 1; dazu mehr im Kasten auf Seite 5).
- ▣ Arbeitsmittel dürfen erst verwendet werden
 - nach Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung
 - nachdem die ermittelten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik getroffen wurden
 - nach der Feststellung, dass die Verwendung der Arbeitsmittel nach dem Stand der Technik sicher ist (§ 4 Abs. 1).
- ▣ Grundsätzlich gilt der Vorrang technischer vor organisatorischen Schutzmaßnahmen. Diese wiederum haben Vorrang vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen (TOP-Prinzip; § 4 Abs. 2).

▣ Die Gefährdungsbeurteilung soll bereits vor der Auswahl und Beschaffung der Arbeitsmittel begonnen werden (§ 3 Abs. 3).

▣ Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten vor Aufnahme der Verwendung von Arbeitsmitteln zu unterweisen. Grundlage dafür ist die Gefährdungsbeurteilung (§ 12 Abs. 1; dort finden sich auch die vorgeschriebenen Inhalte der Unterweisung).

▣ Der Arbeitgeber hat für bestimmte Arbeitsmittel auch Art und Umfang für erforderliche Prüfungen festzulegen (teilweise auch Fristen). Dies gilt nicht in den Fällen, in denen die Verordnung selbst konkrete Vorgaben dafür macht (§ 3 Abs. 6).

▣ Der Arbeitgeber muss Schutz- und Sicherheitseinrichtungen einer regelmäßigen Funktionskontrolle unterziehen lassen (§ 4 Abs. 4). Er muss dafür sorgen, dass diese Einrichtungen funktionsfähig sind und dass sie nicht auf einfache Weise manipuliert oder umgangen werden (§ 6 Abs. 2). Genauso hat er für die Verwendung der Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu sorgen (ebd.).

Keine Regelung zum Bestandsschutz

Eine spezielle Regelung zum **Bestandsschutz** für Arbeitsmittel enthält die neue BetrSichV nicht. Denn grundsätzlich ergibt sich die Sicherheit aus der Arbeitsmittelsicherheit in Kombination mit betrieblichen Maßnahmen. Wenn die Verwendung des Arbeitsmittels nicht sicher ist gemessen am Stand der Technik, so müssen Konsequenzen gezogen werden: Veränderungen des Arbeitsmittels und / oder betriebliche Maßnahmen.

Die beiden folgenden Bestimmungen der Verordnung machen deutlich, dass der Arbeitgeber auch im Hinblick auf seine Betriebsorganisation und Zusammenarbeit mit Fremdfirmen gefordert ist:

- ▣ Der Arbeitgeber hat die Belange des Arbeitsschutzes in Bezug auf die Verwendung von Arbeitsmitteln in die betriebliche Organisation einzubinden und hierfür die erforderlichen personellen, finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen (§ 4 Abs. 6).
- ▣ Wenn verschiedene Arbeitgeber in einem Betrieb zusammenarbeiten (zusammenarbeiten sollen), so ergeben sich hieraus bestimmte Anforderungen an die Fachkunde auf Seiten des Auftragnehmers. Es ergeben sich wechselseitige Informationspflichten zwischen den beteiligten Arbeitgebern. Und sofern eine Gefährdung von Beschäftigten eines anderen Arbeitgebers nicht ausgeschlossen werden kann, gibt es eine Verpflichtung zur Zusammenarbeit bei den Gefährdungsbeurteilungen und zur Abstimmung der Arbeitsschutzmaßnahmen. In Fällen erhöhter Gefährdung von Beschäftigten anderer Arbeitgeber haben die beteiligten Arbeitgeber eine Koordinatorin/einen Koordinator für die Schutzmaßnahmen schriftlich zu bestellen (§ 13).

Noch eine Gefährdungsbeurteilung?

Die Betriebssicherheitsverordnung konkretisiert die Anforderungen in Sachen Gefährdungsbeurteilung, die bei **Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln** bestehen.

Um Missverständnissen vorzubeugen: Es gibt nur **eine** Gefährdungsbeurteilung! Einzel-Verordnungen wie z.B. die Gefahrstoffverordnung oder die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung formulieren hierfür jeweils **spezifische** Anforderungen und Regelungen. Denn die zu Grunde liegenden Bestimmungen in den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes können diese Details gar nicht abbilden. Was bei **Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln** besonders wichtig ist, wird auf den folgenden beiden Seiten kurz zusammengefasst.

§ 6 der BetrSichV

... enthält **grundlegende Schutzmaßnahmen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln**. Danach hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die **Arbeitsmittel sicher verwendet** und dabei die **Grundsätze der Ergonomie beachtet** werden. Er hat darauf zu achten, dass die Beschäftigten in der Lage sind, die Arbeitsmittel zu verwenden, ohne sich und andere Personen zu gefährden.

Grundsätze der menschengerechten Gestaltung der Arbeit sind zu berücksichtigen; dabei geht es insbesondere um

- die Anpassung der Arbeitsmittel einschließlich ihrer Schnittstelle zum Menschen an die körperlichen Eigenschaften und die Kompetenzen der Beschäftigten
- die Vermeidung biomechanischer Belastungen (diese wirken auf den Bewegungsapparat)
- ausreichenden Bewegungsfreiraum für die Beschäftigten
- die Vermeidung von Arbeitstempo und Arbeitsrhythmus, die zu Gefährdungen der Beschäftigten führen können
- die Vermeidung von Bedien- und Überwachungstätigkeiten, die eine uneingeschränkte und dauernde Aufmerksamkeit erfordern.

Unterstützung bei Fragen der **ergonomischen Gestaltung** kann z. B. das KAN-Praxis-Portal „Maschinen: Ergonomische Lösungen finden“ bieten. Hier werden ergonomisch gute Gestaltungsbeispiele für Maschinen und ihre Bauteile gegeben, die in einer KAN-Studie ermittelt wurden. Das Portal kann mit weiteren guten Beispielen aus der Praxis ergänzt werden:
<http://maschinenergonomie.kan-praxis.de>

(KAN steht für Kommission Arbeitsschutz und Normung. Diese vertritt die Interessen des Arbeitsschutzes gegenüber der Normung.)

Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln: ein Überblick

Die neue BetrSichV formuliert u. a. folgende wichtige Grundsätze:

▣ Der Arbeitgeber hat vor der Verwendung von Arbeitsmitteln die auftretenden Gefährdungen zu beurteilen und daraus notwendige und geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten (§ 3 Abs. 1). Eine CE-Kennzeichnung am Arbeitsmittel entbindet ihn nicht von dieser Verpflichtung.

▣ In die Gefährdungsbeurteilung sind alle Gefährdungen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln einzubeziehen. Diese können ausgehen

- von den Arbeitsmitteln selbst
- von der Arbeitsumgebung
- von den Arbeitsgegenständen (§ 3 Abs. 2).

▣ Besonders folgende Punkte sind zu berücksichtigen:

- die Gebrauchstauglichkeit von Arbeitsmitteln einschließlich der ergonomischen, alters- und altersgerechten Gestaltung
- die sicherheitsrelevanten einschließlich der ergonomischen Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, Arbeitszeit und Arbeitsaufgabe
- die physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten, die bei der Verwendung von Arbeitsmitteln auftreten
- vorhersehbare Betriebsstörungen und die Gefährdung bei Maßnahmen zu deren Beseitigung (§ 3 Abs. 2).

▣ Die Gefährdungsbeurteilung soll bereits vor der Auswahl und Beschaffung von Arbeitsmitteln begonnen werden (§ 3 Abs. 3).

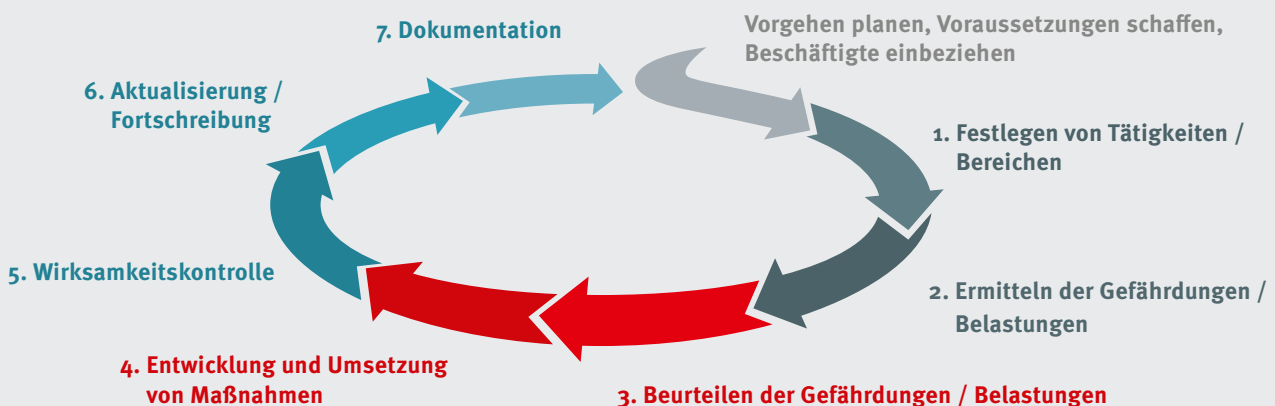
▣ Vor der erstmaligen Verwendung der Arbeitsmittel hat der Arbeitgeber das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren (§ 3 Abs. 8). Zu dokumentieren sind u. a. die **Gefährdungen**, die **zu ergreifenden Schutzmaßnahmen** und das Ergebnis der Überprüfung der **Wirksamkeit**. Die Dokumentation kann auch in elektronischer Form erfolgen.

▣ Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig zu überprüfen, wobei der Stand der Technik zu berücksichtigen ist. Soweit erforderlich, sind die Schutzmaßnahmen anzupassen (§ 3 Abs. 7).

▣ In folgenden Fällen hat der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich zu aktualisieren:

- sicherheitsrelevante Veränderungen der Arbeitsbedingungen einschließlich der Änderung von Arbeitsmitteln erfordern dies
- es liegen neue Informationen vor – insbesondere Erkenntnisse aus dem Unfallgeschehen oder aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- die festgelegten Schutzmaßnahmen haben sich als nicht wirksam oder als nicht ausreichend erwiesen (§ 3 Abs. 7).

Prozessschritte bei der Gefährdungsbeurteilung



Die „Vereinfachte Verfahrensweise“: keine „Gefährdungsbeurteilung light“

§ 7 der BetrSichV heißt: „Vereinfachte Verfahrensweise bei der Verwendung von Arbeitsmitteln“. **„Gefährdungsbeurteilung light“ oder „Schutzniveau light“ sind keineswegs gemeint.** Es geht auch nicht um *geringe Gefährdung* oder um *einfache Arbeitsmittel* (beide Begriffe wurden bei der Konkretisierung der Verordnung ausdrücklich verworfen!). Soll das Verfahren betrieblich angewandt werden, dann müssen die vier formulierten Bedingungen eingehalten werden. So ist diese Regelung zu verstehen:

▣ Es handelt sich um eine Verfahrensvorschrift. Sie hebt grundsätzlich keine der Arbeitgeberpflichten und keine der Bestimmungen bezüglich der Gefährdungsbeurteilung auf.

▣ Sofern die **vier formulierten Bedingungen** vorliegen, kann der Arbeitgeber auf Schutzmaßnahmen nach § 8 („Schutzmaßnahmen bei Gefährdungen durch Energien, Ingangsetzen und Stillsetzen“) und § 9 („Weitere Schutzmaßnahmen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln“) verzichten. Folgende Bedingungen müssen **gleichzeitig** erfüllt sein:

1. Die Arbeitsmittel entsprechen mindestens den sicherheitstechnischen Anforderungen der Rechtsvorschriften zum Bereitstellen von Arbeitsmitteln auf dem Markt, die für sie zum Zeitpunkt der Verwendung gelten.
2. Die Arbeitsmittel werden ausschließlich bestimmungsgemäß entsprechend der Vorgaben des Herstellers verwendet.
3. Es treten keine zusätzlichen Gefährdungen der Beschäftigten unter Berücksichtigung der Arbeitsumgebung, der Arbeitsgegenstände, der Arbeitsabläufe sowie der Dauer und der zeitlichen Lage der Arbeitszeit auf.
4. Instandhaltungsmaßnahmen nach § 10 werden getroffen und Prüfungen nach § 14 durchgeführt.

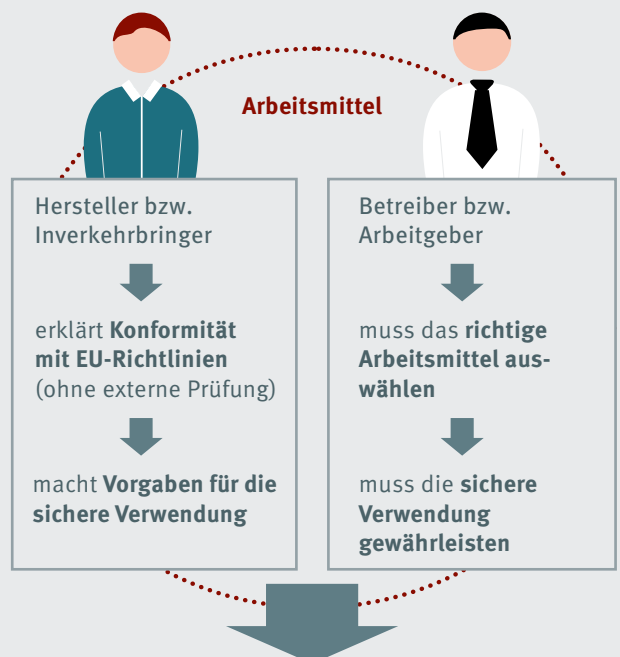
▣ Aus dem Wortlaut des § 7 sowie aus den genannten Stichpunkten ergibt sich klar und eindeutig, dass das Vorliegen dieser Bedingungen **nur im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung** festgestellt werden kann. Ist dies der Fall, so ist die Dokumentation dieser Voraussetzungen und der ggf. getroffenen Schutzmaßnahmen ausreichend (§ 3 Abs. 9).

CE-Kennzeichnung – was ist das?

Die Verordnung weist aus gutem Grund darauf hin, dass eine CE-Kennzeichnung den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung entbindet. Denn zum einen ist die CE-Kennzeichnung nur eine **Bescheinigung des Herstellers selbst** (oder seines Vertreters im Gebiet der EU), dass sein Produkt den einschlägigen EU-Richtlinien entspricht. Und zum anderen wird nur eine Aussage über das Produkt allein getroffen, nicht aber über die **Bedingungen im betrieblichen Arbeitseinsatz**. Aber gerade darum geht es ja bei **Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln**.

Auf der Website www.zls-muenchen.de findet sich unter dem Stichwort *Rechtsgrundlagen* eine Übersicht über die europäischen Richtlinien, die von den Herstellern einzuhalten sind.

Hersteller- und Betreiber-Pflichten



Sicherheit und Schutz der Gesundheit der Beschäftigten

Achtung! Bei Veränderungen am Arbeitsmittel kann der Betreiber zum Hersteller werden!

Wichtige Detailregelungen

Die BetrSichV beinhaltet eine Vielzahl an Regelungen für einzelne Sachverhalte. TIPP extra gibt eine Übersicht über die §§ 8 bis 16:

§ 8 regelt Schutzmaßnahmen bei Gefährdungen durch **Energien, Ingangsetzen** und **Stillsetzen**. Hier geht es beispielsweise um den Schutz vor Gefährdungen durch Teile unter elektrischer Spannung oder um Vorkehrungen dafür, dass Arbeitsmittel nur absichtlich in Gang gesetzt werden können.

§ 9 betrifft z.B. die **Standsicherheit** von Arbeitsmitteln, Schutzeinrichtungen bei **Splitter- oder Bruchgefahren** oder Schutzmaßnahmen gegen Gefährdungen durch **bewegliche Teile**.

§ 10 betrifft Schutzmaßnahmen bei **Instandhaltung** oder **Änderung** von Arbeitsmitteln.

§ 11 beinhaltet Vorschriften für **besondere Betriebszustände, Betriebsstörungen** und **Unfälle**.

§ 12 regelt **Unterweisung** und **besondere Beauftragung** von Beschäftigten. Diese ist im Fall besonderer Gefährdungen vorgeschrieben: „Ist die Verwendung von Arbeitsmitteln mit besonderen Gefährdungen verbunden, hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass diese nur von hierzu beauftragten Beschäftigten verwendet werden“ (Abs. 3).

§ 13 beschreibt die **Arbeitgeberpflichten** in den Fällen, in denen **in einem Betrieb mehrere Arbeitgeber** tätig sind. Dazu gehört u. a., dass ein Arbeitgeber, der in seinem Betrieb Arbeiten durch betriebsfremde Personen durchführen lassen will, nur **Auftragnehmer mit der erforderlichen Fachkunde** heranziehen darf. Sofern bei mehreren Arbeitgebern in einem Betrieb eine Gefährdung von Beschäftigten anderer Arbeitgeber nicht ausgeschlossen werden kann, sind alle betroffenen Arbeitgeber zur **Zusammenarbeit bei Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen** verpflichtet.

§ 14 enthält Regelungen für Arbeitsmittel, deren Sicherheit von den **Montagebedingungen** abhängt. Zudem geht es um Arbeitsmittel, die von **schädigenden Einflüssen, Änderungen** bzw. **außergewöhnlichen Ereignissen** betroffen sind, als deren Folge Beschäftigte gefährdet werden können.

§ 14 beinhaltet zudem Regelungen zu **Prüffristen** und **Prüfbefähigungen** für Arbeitsmittel, die in Anhang 3 der BetrSichV genannt sind. Dies sind derzeit

- **Krane**
- **Flüssiggasanlagen**
- **Maschinentechnische Anlagen der Veranstaltungstechnik** (z. B. Bildwände, Bühnenwagen oder Kamera-krane).

§§ 15 und 16 enthalten zusätzliche Vorschriften für die **Prüfung überwachungsbedürftiger Anlagen**. Die Detailregelungen dazu finden sich im Anhang 2 der BetrSichV. Bei den überwachungsbedürftigen Anlagen handelt es sich z. B. um Dampfkesselanlagen, Druckbehälteranlagen oder Aufzugsanlagen. Die komplette Auflistung findet sich in § 2 Ziff. 30 des Produktsicherheitsgesetzes (ProdSG).

GS-Kennzeichnung – was ist das?

Während das Anbringen einer **CE-Kennzeichnung verpflichtend** ist, ist die **GS-Kennzeichnung freiwillig**. Die GS-Kennzeichnung bescheinigt die Einhaltung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzvorschriften gemäß Produktsicherheitsgesetz. Die Prüfung darf nur von dafür zugelassenen Prüfstellen vorgenommen werden. Die notwendige Baumusterprüfung wird ergänzt durch spätere Kontroll- und Inspektionsmaßnahmen. Und bei relevanten Produktveränderungen besteht Informationspflicht gegenüber der Prüfstelle.

Die Verletzung gesetzlicher Pflichten hat Konsequenzen

Eine Reihe von Verstößen gegen die Bestimmungen der BetrSichV gehört zu den **Ordnungswidrigkeiten** im Sinne des § 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG. Eine solche Ordnungswidrigkeit setzt vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln voraus.

Beispielhaft seien hier die ersten drei Fälle aus der Liste in § 22 Abs. 1 BetrSichV skizziert:

- ▣ Vor der Verwendung von Arbeitsmitteln werden die Gefährdungen nicht oder nicht richtig beurteilt.
 - **Verstoß gegen § 3 Abs. 1 S. 1**
- ▣ Die Gefährdungsbeurteilung wird nicht unverzüglich aktualisiert, obwohl die Bedingungen dies erfordern.
 - **Verstoß gegen § 3 Abs. 3 S. 3**
- ▣ Art und Umfang der erforderlichen Prüfungen von Arbeitsmitteln bzw. Aufzugsanlagen werden nicht ermittelt und festgelegt.
 - **Verstoß gegen § 3 Abs. 6 S. 1**

Es folgen 29 weitere Ordnungswidrigkeiten-Tatbestände.

Sofern eine der Ordnungswidrigkeiten auf eine vorsätzliche Handlung zurückgeht und damit Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet werden, liegt sogar ein Straftatbestand nach § 26 Nr. 2 ArbSchG vor (§ 23 Abs. 1 BetrSichV).

Auch Verstöße gegen das ProdSG können Ordnungswidrigkeiten (§ 22 Abs. 2 BetrSichV) oder Straftaten (§ 23 Abs. 2) darstellen.

Betriebsräte sollten Arbeitgeber, die es mit ihrer Verpflichtungen aus der BetrSichV „nicht so ernst nehmen“, durchaus auch auf mögliche rechtliche Konsequenzen hinweisen. **Im Vordergrund sollte allerdings nicht eine juristische Auseinandersetzung stehen, sondern das Bemühen, die Arbeit sicher zu gestalten und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.** Und das unter Einbeziehung der Beschäftigten als Betroffene und zugleich als Experten in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen.

ProdSG – was ist das?

Das Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) enthält Regelungen zur Gewährleistung von Sicherheitsanforderungen bei technischen Arbeitsmitteln und Verbraucherprodukten. Es gilt, wenn im Rahmen der Geschäftstätigkeit Produkte auf dem Markt **bereitgestellt, ausgestellt oder erstmals verwendet** werden. Im ProdSG selbst finden sich allerdings im Wesentlichen Rahmenbestimmungen und Verfahrensregeln. Konkrete Anforderungen an die Beschaffenheit von Produkten werden in **Rechtsverordnungen** auf der Grundlage des ProdSG formuliert.

§ 2 ProdSG enthält als Nr. 30 auch die Auflistung der **überwachungsbedürftigen Anlagen** (Dampfkesselanlagen etc.). Diese ist für Nicht-Experten verständlicher als die Begriffsbestimmungen in der BetrSichV, Anhang 1 Abschnitt 4 Nr. 2.

Für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten ist es offensichtlich, dass sowohl die **Beschaffenheit** von technischen Arbeitsmitteln als auch die Bedingungen bei der **Verwendung** der Arbeitsmittel wichtig sind. Aus formal-juristischen Gründen dürfen allerdings in der Betriebssicherheitsverordnung nur Regelungen über die Verwendung, keineswegs aber über die Beschaffenheit von Arbeitsmitteln getroffen werden (dies war einer der Gründe für die Novellierung und zugleich eine der Schwierigkeiten dabei). Es gibt freilich eine Besonderheit: Die BetrSichV enthält auch besondere Vorschriften z. B. zu **Aufzugsanlagen** oder zu **überwachungsbedürftigen Anlagen**.

Zehn wichtige Punkte für den Betriebsrat

Die neu gefasste BetrSichV bietet vielfältige Ansatzpunkte für das Handeln betrieblicher Interessenvertretungen. Welche davon vorrangig anzupacken sind, kann nur vor dem Hintergrund der jeweiligen betrieblichen Bedingungen entschieden werden. Zur Erleichterung der Orientierung formulieren wir an dieser Stelle jedoch eine Reihe von Hinweisen.

Auch für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz **beim Umgang mit Arbeitsmitteln kommt der Gefährdungsbeurteilung eine Schlüsselfunktion zu**. Nur wenn eine zutreffende – also auch vollständige – Beurteilung der Gefährdungen erfolgt, lassen sich die erforderlichen Schutzmaßnahmen ableiten. Folgende Sachverhalte sollen nochmals hervorgehoben werden:

▣ Die **betroffenen Beschäftigten** müssen einbezogen werden, da sie ihre Arbeitsbedingungen, Probleme und Gestaltungsnotwendigkeiten am besten kennen.

▣ Die Gefährdungsbeurteilung soll bereits **vor der Auswahl und Anschaffung von Arbeitsmitteln** begonnen werden, damit Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hierbei berücksichtigt werden können. Dabei sollten Bestimmungen aus anderen Verordnungen wie z.B. der Arbeitsstättenverordnung gleich mit berücksichtigt werden. Das hilft, unnötige und aufwendige Nachbesserungen zu vermeiden.

▣ Der Begriff der **Gefährdung** darf keinesfalls auf Unfallgefahren verengt werden! Die BetrSichV fordert ausdrücklich die Berücksichtigung der physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten. Das schließt die ergonomische, alters- und altersgerechte Gestaltung von Arbeitsmitteln oder die Zusammenhänge etwa mit Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Arbeitsrhythmus oder Arbeitszeit mit ein.

▣ Eine einmal vorgenommene Gefährdungsbeurteilung ist auch bei unveränderten Arbeitsbedingungen nicht auf ewig „in Stein gemeißelt“. Beispielsweise können eine Weiterentwicklung beim Stand der Technik, neue Erkenntnisse aus dem Unfallgeschehen oder unzureichende Schutzmaßnahmen eine **Aktualisierung** erfordern (s. Grafik, S. 11).

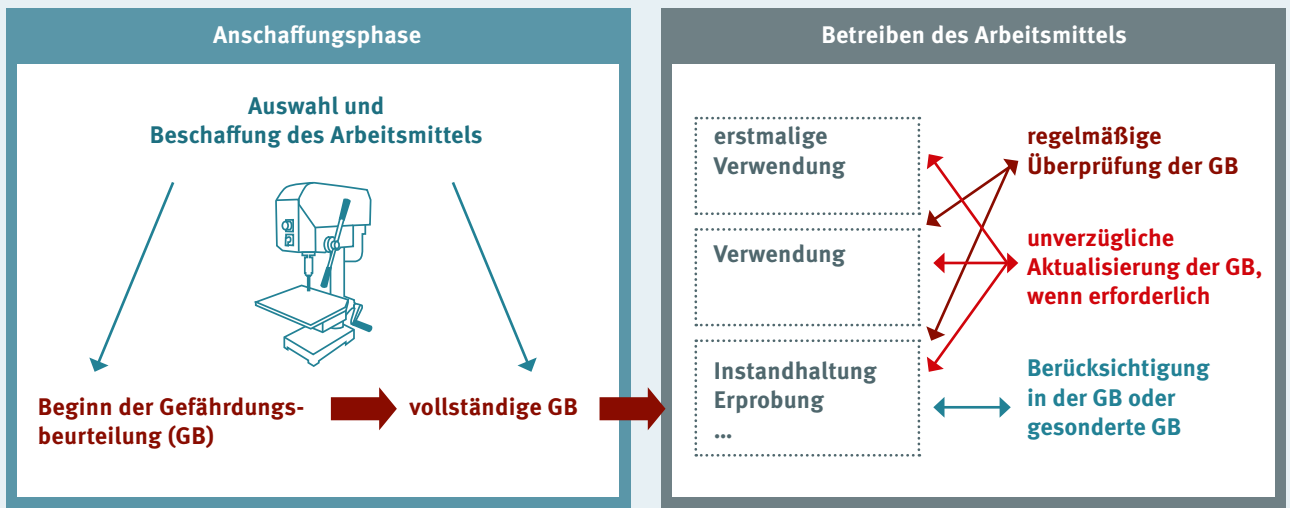
▣ Zur Gefährdungsbeurteilung gehört nach dem Wortlaut des Arbeitsschutzgesetzes auch die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen. Überall dort, wo diese Festlegung **regelungsoffen** ist (d.h. wo keine konkrete Vorgabe existiert, die der Arbeitgeber zwingend einzuhalten hat), hat der Betriebsrat ein **Mitbestimmungsrecht** gemäß § 87 Abs. 1. Nr. 7 BetrVG. Die Kontrolle der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen ist ebenfalls Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung.

▣ Das **Vereinfachte Verfahren** nach § 7 ist als Verfahrens-Erleichterung gedacht. Betriebsräte werden ein Auge darauf haben müssen, dass die formulierten Bedingungen tatsächlich gegeben sind, wenn der Arbeitgeber dieses Verfahren anwenden will. Denn ansonsten besteht die Gefahr einer Absenkung des Schutzniveaus für die Beschäftigten.

Checkliste für den Betriebsrat

- Beginnt die Gefährdungsbeurteilung bereits bei der Auswahl der Arbeitsmittel?
- Werden die Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung angemessen einbezogen?
- Sind in der Gefährdungsbeurteilung alle wichtigen Gefährdungsfaktoren berücksichtigt?
- Wo sind aus der Gefährdungsbeurteilung noch keine Schutzmaßnahmen abgeleitet?
- Sind die getroffenen Schutzmaßnahmen im Hinblick auf ihre Wirksamkeit geprüft worden?
- Wo soll das „Vereinfachte Verfahren“ angewandt werden? Sind die Bedingungen dafür erfüllt?
- Finden die Unterweisungen mit den vorgeschriebenen Inhalten statt?
- Arbeiten die verschiedenen Arbeitgeber im Betrieb bei der Gefährdungsbeurteilung und den Schutzmaßnahmen zusammen?
- Werden die Vorschriften zur Prüfung der Arbeitsmittel eingehalten?

...



Die neue BetrSichV enthält die Soll-Vorschrift, die Gefährdungsbeurteilung bereits vor der Auswahl und der Beschaffung der Arbeitsmittel zu beginnen. Dabei sollen insbesondere die Eignung für die geplante Verwendung, die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation berücksichtigt werden. Damit soll vermieden werden, dass später ein Bedarf an Nachbesserungen entsteht, die nur mit unnötig hohem Aufwand realisiert werden können.

Die Gefährdungsbeurteilung muss durchgeführt worden sein, bevor der Arbeitgeber Arbeitsmittel überhaupt verwenden lässt.

Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig zu überprüfen – z. B. um den Stand der Technik berücksichtigen zu können.

In drei Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich zu aktualisieren:

- bei sicherheitsrelevanten Veränderungen der Arbeitsbedingungen
- bei neuen Informationen (Unfallgeschehen, arbeitsmedizinische Vorsorge)
- bei nicht wirksamen oder nicht ausreichenden Schutzmaßnahmen.

Instandhaltung oder Erprobung beispielsweise gehen damit einher, dass Schutzmechanismen außer Kraft gesetzt sind oder andere besondere Bedingungen herrschen. Hierfür sind ebenfalls Schutzmaßnahmen auf Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung zu treffen, bevor die Arbeiten begonnen werden dürfen.

■ Für jegliche Gefährdungsbeurteilung gilt: „Das Vorhandensein einer CE-Kennzeichnung am Arbeitsmittel entbindet nicht von der Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung“ (§ 3 Abs. 1 S. 2 BetrSichV). Denn mit der **CE-Kennzeichnung** wird nur die Konformität des Produktes (Arbeitsmittels) mit EU-Richtlinien signalisiert. Das Schutzniveau wird aber durch das Zusammenwirken von Produktsicherheit und betrieblichen Maßnahmen bestimmt.

■ Vielfach wird in den Betrieben die Verpflichtung zur **Unterweisung** nicht hinreichend befolgt. Ähnliches gilt für eine schriftliche Betriebsanweisung bei den Arbeitsmitteln, bei denen sie zur Verfügung gestellt werden muss.

■ Wenn **in einem Betrieb mehrere Arbeitgeber** Arbeiten ausführen lassen, dann kann es prinzipiell zu Gefährdungen von Beschäftigten der jeweils anderen Arbeitgeber

kommen. Sofern dies nicht ausgeschlossen werden kann, haben alle betroffenen Arbeitgeber bei ihren Gefährdungsbeurteilungen sowie bei der Abstimmung und Durchführung der Schutzmaßnahmen zusammenzuwirken. Jeder einzelne Arbeitgeber ist zudem für die Anwendung der Schutzmaßnahmen durch seine Beschäftigten verantwortlich.

In bestimmten Fällen (s. § 13 Abs. 3) ist sogar die schriftliche Bestellung einer Koordinatorin / eines Koordinators für die Abstimmung der Schutzmaßnahmen vorgeschrieben.

■ Die BetrSichV enthält in § 14 eine Reihe von Vorschriften für die **Prüfung von Arbeitsmitteln**. Auch hier sollte gewährleistet werden, dass diese betrieblich eingehalten werden, damit der Schutz der Beschäftigten gewährleistet wird. Gleiches gilt für **überwachungsbedürftige Anlagen** (§§ 15 und 16).



Die Chancen durch die neue Verordnung nutzen!

Interview mit Manfred Scherbaum, Betriebsicherheitsexperte im Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz beim Vorstand der IG Metall

Bist Du zufrieden mit der neuen Verordnung?

Im Großen und Ganzen ja. Denn die Aufnahme des Themas psychische Belastungen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln oder die deutliche Betonung der ergonomischen, alters- und altersgerechten Gestaltung der Arbeit sind wichtige Schritte in die richtige Richtung. Allerdings steht ein wesentlicher Teil der Arbeit noch bevor: Die vorhandenen Technischen Regeln müssen an die neue Verordnung angepasst werden. Dabei müssen die Inhalte der Verordnung in einer Art und Weise konkretisiert werden, dass die Folgen für das betriebliche Handeln klar werden.

Welche weiteren Punkte sind besonders wichtig?

Durch die neue Verordnung werden Arbeitgeberpflichten im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung präzisiert. Diese soll bereits dann beginnen, wenn es um die Auswahl und Beschaffung der Arbeitsmittel geht. Es wird klargestellt, dass sämtliche Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln zu erfassen sind – also beispielsweise auch Instandhaltung oder Probeläufe. Wenn in einem Betrieb Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber tätig sind, werden die Arbeitgeber zur Zusammenarbeit bei der Gefährdungsbeurteilung und notwendigen Schutzmaßnahmen verpflichtet. Wer sich in der alten Verordnung auskannte, wird viele Bestimmungen jetzt an einer anderen Stelle oder sogar in der Gefahrstoffverordnung suchen müssen. Dafür sind etliche Mängel und Ungereimtheiten der alten Verordnung beseitigt worden.

Welche Schwerpunkte und Konfliktpotenziale siehst Du im Hinblick auf die betriebliche Umsetzung?

Nach wie vor steht das Thema Gefährdungsbeurteilung ganz oben auf der Liste. Denn diese wird immer noch nicht flächendeckend umgesetzt. Dabei stellt die Betriebsicherheitsverordnung unmissverständlich klar, dass der Arbeitgeber Arbeitsmittel erst verwenden lassen darf, wenn die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde und geklärt ist, dass die Verwendung der Arbeitsmittel nach dem Stand der Technik sicher ist. Wir werden auch betrieblich sicherstellen müssen, dass das Vereinfachte Verfahren nicht zur Umgehung von Arbeitgeberpflichten bzw. zu einer Absenkung des Schutzniveaus missbraucht wird. Auch das Thema Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber wird nicht zum Selbstläufer werden.

Worauf wird es für Betriebsräte besonders ankommen?

Betriebsräte werden durchsetzen müssen, dass Arbeitsmittel nicht isoliert betrachtet werden, sondern im Rahmen ihrer Einsatzbedingungen. Dazu gehören etwa der Arbeitsrhythmus, Nacht- und Schichtarbeit oder die Beleuchtung. Denn die Gefährdungen für die Beschäftigten ergeben sich aus dem Zusammenwirken verschiedener Faktoren. Jeder Betriebsrat wird aufgrund der betrieblichen Situation Schwerpunkte setzen müssen. Die Beschäftigten sollten in jedem Fall einbezogen werden. Vielfach werden Betriebsräte den Arbeitgeber daran erinnern müssen, wie er bei Schutzmaßnahmen vorzugehen hat: Vorrang haben technische Schutzmaßnahmen. Danach kommen organisatorische und erst als letzte Option persönliche Schutzmaßnahmen.



IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt a. M.

Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban

Redaktion: Manfred Scherbaum

Gestaltung: elisabethdoetzer.de

Titelfoto: Werner Bachmaier

IG Metall-Produktnummer: 31889-55944

Cartoon © Thomas Pläßmann, Karikaturist

EXTRABLATT: Behauptungen – und was dahinter steckt

Die neue Betriebsicherheitsverordnung wird in einigen Medien auf's Korn genommen (Beispiele siehe Rückseite). Hauptsächlich geht es dabei um das Thema Paternoster. BILD ergänzt die Kritik noch um mehrere andere Punkte. TIPP extra erläutert, was hinter den Behauptungen steckt.

Chefs müssen künftig überwachen, dass Beschäftigte nur Arbeitsmittel benutzen, die sie selbst zur Verfügung gestellt und genehmigt haben.

Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im Betrieb. Daran ändert sich durch die neue Verordnung nichts. Neu in der Verordnung ist der Hinweis darauf, dass der Arbeitgeber die Verwendung mitgebrachter Arbeitsmittel zu genehmigen hat.

Chefs müssen für jedes Arbeitsmittel genau aufschreiben, welche Verletzungen drohen.

Diese Behauptung ist grob irreführend. Seit Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes 1996 ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Dabei gibt es keine Einschränkung auf irgendeine Art von Gefährdung. Mögliche Verletzungen sind genauso in den Blick zu nehmen wie arbeitsbedingte Erkrankungen. Zudem dürfen Arbeitsmittel nicht isoliert betrachtet werden, sondern ihre Zusammenhänge etwa mit Arbeits- und Fertigungsverfahren oder Arbeitszeit sind zu beachten.

Es sind nur Arbeitsmittel erlaubt, die nicht zu „psychischen Belastungen“ der Mitarbeiter führen.

Das Arbeitsschutzgesetz und die Arbeitsschutzverordnungen verlangen ausdrücklich, dass die Gefährdungen der physischen und psychischen Gesundheit zu beseitigen oder möglichst gering zu halten sind. Psychische Belastungen bei Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln sind in die Verordnung aufgenommen worden, nachdem auch eine entsprechende Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes erfolgt war. Diese war notwendig geworden, nachdem die Arbeitgeber immer wieder bestritten hatten, dass in der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen zu erfassen sind.

Für Aufzüge muss es Notfallpläne geben.

Schon in der Betriebsicherheitsverordnung von 2002 war festgelegt, dass der Betreiber einer Auszugsanlage sicherstellen muss, dass auf Notrufe aus einem Fahrkorb in angemessener Zeit reagiert wird und Befreiungsmaßnahmen sachgerecht durchgeführt werden. Insofern nimmt die neue Verordnung vor dem Hintergrund vieler Unzulänglichkeiten in der Praxis wichtige Präzisierungen vor.

Verbot von Arbeitsstelzen für Tätigkeiten in der Höhe.

Die ausdrückliche Erwähnung von Arbeitsstelzen als ungeeignete Arbeitsmittel ist neu in der Verordnung. Denn ihre Verwendung ist sehr unfallträchtig. Die alte wie die neue Verordnung fordern für das zeitweilige Arbeiten an hoch gelegenen Arbeitsplätzen grundsätzlich geeignete Standflächen. Bereits die Verwendung von Leitern wird dabei auf Fälle von geringer Gefährdung und geringer Dauer beschränkt.

Nutzung von Paternostern nur durch Mitarbeiter und nur nach Schulung.

Es gab in der Vergangenheit verschiedene Vorstöße zum Verbot von Paternostern, weil es im praktischen Betrieb Unfälle gegeben hat – auch mit Kindern. Paternoster erfüllen nicht den Anspruch auf Barrierefreiheit. Zudem bestehen Probleme beim Brandschutz. Seit 1974 dürfen in Westdeutschland keine neuen Paternosteranlagen in Betrieb genommen werden.

Da es keine technische Möglichkeit gibt, bei Paternostern das Sicherheitsniveau auf dem Stand der Technik herzustellen, steht zur Gewährleistung der notwendigen Sicherheit nur die Unterweisung zur Verfügung. Hiermit können zwar Beschäftigte erreicht werden, nicht aber fremde Besucher eines Gebäudes. Daher untersagt die neue Betriebsicherheitsverordnung den Betrieb von Paternostern im öffentlichen Bereich. Die Bundesregierung will Ausnahmeregelungen durch die Länder ermöglichen.



(HTTP://WWW.BILD.DE/)

VORSCHRIFTEN FÜR AUFZÜGE, PATERNOSTER &
BOHRMASCHINEN

Andrea Nahles'
neues Regel-Werk



Handelsblatt

KOMMENTAR

Schuld ist nur der Paternoster

Autor: Frank Specht
Datum: 01.06.2015 15:05 Uhr

Weil Nostalgiker das Aus für Deutschlands Umlaufaufzüge befürchten, laufen sie Sturm gegen die neue Betriebssicherheitsverordnung. Dabei wird übersehen: In vielen Bereichen hilft der Vorstoß von Arbeitsministerin Nahles.

aus: Handelsblatt · 1.06.2015

...war einmal! Andrea Nahles (44) steigt beim Besuch der
Kampfschaft in Bochum 2014 aus dem umstrittenen Umlauf-Aufzug
Foto: dpa Picture-Alliance

01.06.2015 - 00:02 Uhr
Chefs müssen künftig überwachen, dass ihre Beschäftigten nur Arbeitsmittel (z. B. Bohrmaschinen) benutzen, die sie selbst zur Verfügung gestellt oder genehmigt haben!

WELT am SONNTAG

Bürokraten gegen Bürokratie

Mit ihrer Führerscheinpflicht für Paternoster-Nutzer hat Andrea Nahles einen übermächtigen Gegner gegen sich aufgebracht: den Beamtenapparat

aus: Welt am Sonntag · 31.05.2015

aus: Bild · 1.06.2015

DIE WELT

28.05.15 | Türlose Aufzüge

Nahles will Führerschein zum Paternoster-Fahren

Andrea Nahles hat sich eine neue "Betriebssicherheitsverordnung" ausgedacht: Die Ministerin will öffentliches Paternoster-Fahren verbieten. Kommunen sind empört, die FDP spricht von "Regulierungswut". Von Daniel

aus: Die Welt · 28.05.2015

Frankfurter Rundschau

Paternoster der Freiheit

Arbeitsministerin Nahles verärgert mit einer neuen Betriebsverordnung zu den altmodischen Aufzügen Bürger und FDP

aus: Frankfurter Rundschau · 29.05.2015