

# Das Arbeitsschutzgesetz und Gefährdungsbeurteilung

by rpbadmin - Montag, September 17, 2012

<http://ratgeber-psychische-belastung.de/services/das-arbeitsschutzgesetz-und-gefaehrungsbeurteilung/>

Ausgangspunkt für die weitere Betrachtung ist das Arbeitsschutzgesetz, auf das an dieser Stelle konkreter eingegangen werden soll.

Der gesetzliche Rahmen

Das Arbeitsschutzgesetz hat zum Ziel:

- vor gesundheitlichen Gefährdungen bei der Arbeit und durch die Arbeit zu schützen,
  - Unfälle zu verhüten und Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden
- und

- Arbeit menschengerecht zu gestalten und die Arbeitsbedingungen den Menschen anzupassen.

Im Gesetz ist festgelegt, was unter Maßnahmen im Sinne des Arbeitsschutzes zu verstehen ist. Hierzu gehören entsprechend der Zielsetzung Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit, d. h. sie richten sich nach dem Maßstab Mensch, was bedeutet, dass die tägliche Arbeit den Bedingungen, Bedürfnissen und Interessen der jeweiligen Beschäftigten gerecht werden muss. Ziel ist eine allgemeine Verbesserung der Verhältnisse, unter denen die Arbeit zu erbringen ist.

Bei der Entwicklung der Maßnahmen sind die aktuellen Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft zu berücksichtigen. Diese beziehen sich sowohl auf Umwelteinflüsse (z. B. Ergonomie und die Gestaltung der Arbeitsumgebung) als auch auf soziale Aspekte wie Motivation, Führungsstrukturen und Kommunikation.

Wichtig: Die Pflichten des Arbeitgebers

Im Arbeitsschutzgesetz sind die Grundpflichten des Arbeitgebers verankert. Er ist verpflichtet, seinen Betrieb nach den Anforderungen des Arbeitsschutzes auszurichten und zu führen.

- Vom Grundsatz her darf er Kosten, die für diese Maßnahmen entstehen, nicht den Beschäftigten auferlegen.

Wichtig: Die Pflichten und Rechte der Beschäftigten

Auch für die Beschäftigten leiten sich vom Gesetz Rechte und Pflichten ab: Sie haben ein Vorschlagsrecht zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Des weiteren steht ihnen das Recht der Beschwerde zu – in bestimmten Situationen können sie sich auch an Stellen außerhalb des Betriebes wenden.

50

Sie sind aber auch verpflichtet, für ihre Sicherheit und Gesundheit zu sorgen, z. B. durch ein gesundheitsbewusstes Verhalten sowie durch die Beachtung der Unterweisungen und Weisungen des Arbeitgebers.

- Ein Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Doch Beschäftigte können sich umso besser gesundheits- und sicherheitsbewusst verhalten, je umfassender die Rahmenbedingungen – also die Verhältnisse – es ermöglichen.

Klartext im Arbeitsschutzgesetz

Daher hat das Arbeitsschutzgesetz auch Instrumente verankert, die den gesamten Veränderungsprozess hin zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit unterstützen sollen.

Zum einen sind darin allgemeine Grundsätze festgelegt, an denen sich die Maßnahmen konkret orientieren müssen. Hierzu gehören beispielhaft:

- die Bekämpfung der Gefahren an der Quelle und
- die Pflicht, Maßnahmen so zu planen, dass Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und der Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht miteinander verknüpft werden.

Zentrales Instrument: Die Gefährdungsbeurteilung

Kernstück des Arbeits- und Gesundheitskonzeptes und auch der Etablierung eines Gesundheitsmanagements ist die Gefährdungsbeurteilung, deren Durchführungspflicht ebenfalls im Gesetz verankert ist. Damit wird, dank der europäischen Vorgaben, auch im deutschen Arbeitsschutzrecht ein strategischer Neuansatz verwirklicht.

Die Gefährdungsbeurteilung zielt darauf ab, mögliche Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und schließlich zu vermeiden oder zu vermindern. Wie die Gefährdungsbeurteilung

konkret umgesetzt werden soll, hat der Gesetzgeber weitgehend offen gelassen. Festgelegt ist, dass sie regelmäßig durchzuführen ist, eine Dokumentation erfolgen muss und anhand der Gefährdungsanalyse Maßnahmen zum Abbau der Gefährdungen abzuleiten und umzusetzen sind.

In Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes wurde im Rahmen der GDA eine „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ entwickelt, die den überbetrieblichen Akteuren (Unfallversicherung, Gewerbeaufsicht) ein Instrument zum gemeinsamen Vorgehen bei der Beratung und Überwachung der Betriebe an die Hand gibt. Es ist sinnvoll, diese Leitlinie bei der betrieblichen Umsetzung einzubeziehen.<sup>41</sup>

Neben den gesetzlichen Grundlagen kommt auch den von Gewerkschaften durchgesetzten Tarifverträgen und der betrieblichen Interessenvertretung bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen eine wesentliche Rolle zu.