

### Arbeit menschengerecht gestalten - Arbeitsschutz als wesentliches Element

*Arbeitsschutz \* Arbeitssicherheit \* Gesundheitsschutz \* Grundrechte \* Arbeitsschutzgesetz \*  
Rechtshierarchie im Arbeitsschutz \* Durchführung von Maßnahmen \* kontinuierlicher Verbesserungsprozess  
\* Arbeitsgestaltung \* menschengerechte Gestaltung der Arbeit \* Pflichten und Rechte der Beschäftigten \*  
Gefährdungs-/Überlastungsanzeige \* Befähigung \* Unterweisung \* Beteiligung der Beschäftigten*

Arbeitsschutz, die untrennbare Kombination aus Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umfasst deutlich mehr als die Verhütung von Arbeitsunfällen und das Tragen von Sicherheitsschuhen oder Einsatz ähnlicher Schutzausrüstungen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz dient der Sicherung einiger der höchsten Rechtsgüter der Bundesrepublik Deutschland, basiert er doch auf unveräußerlichen Grundrechten wie der unantastbaren Menschenwürde (Art. 1, 1 GG), dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und dem Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit (Art. 2 GG).

Weitere Rechtsbasis des Arbeitsschutzes ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (BGB v. a. § 618), die ihrerseits einen wesentlichen Bestandteil jeden Arbeitsverhältnisses ausmacht.

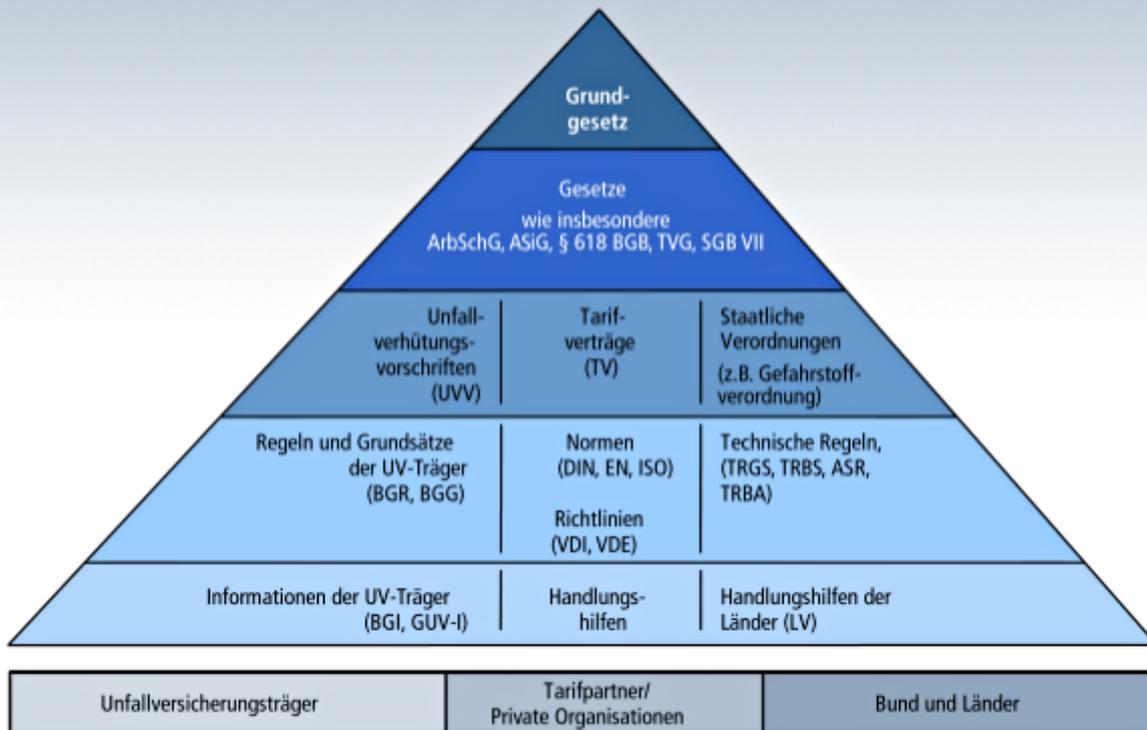
Dieser schon lange bestehende

**RECHTSANSPRUCH, DASS ARBEIT NICHT KRANK MACHEN DARF!**

wird in einer Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen sowie technischen und berufsgenossenschaftlichen Regeln konkretisiert.

## Rechtshierarchie im Arbeitsschutz

(Riesenbergpyramide)



Quelle: Dr. Horst Riesenberg-Mordeja, ver.di Bundesverwaltung, Ressort 5, Referat Arbeitsschutz/Unfallversicherung 2013



**GUTE ARBEIT**  
Die **ver.di** Initiative

**verdi-gefaehrungsbeurteilung.de**  
ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung



→ *Rechtshierarchie im Arbeitsschutz*

**Rechtliche Basis und Klammer für die Fülle von Einzelregelungen ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von 1996.** Zuletzt geändert wurde es am 25. Oktober 2013 (Inkrafttreten) durch Art. 8 des BUK-Neuorganisationsgesetzes.

Bereits der Gesetzestitel „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ macht klar: Beim Arbeitsschutz geht es um aktives Tun – die Durchführung von Maßnahmen - mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung. Arbeitsschutz ist ein aktiv zu gestaltender kontinuierlicher Prozess.

### Arbeitsschutz als kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Arbeitsschutzgesetz

§ 1: Zielsetzung und Anwendungsbereich

Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und **zu verbessern**.

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

[...] Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und gegebenenfalls sich

verändernde Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

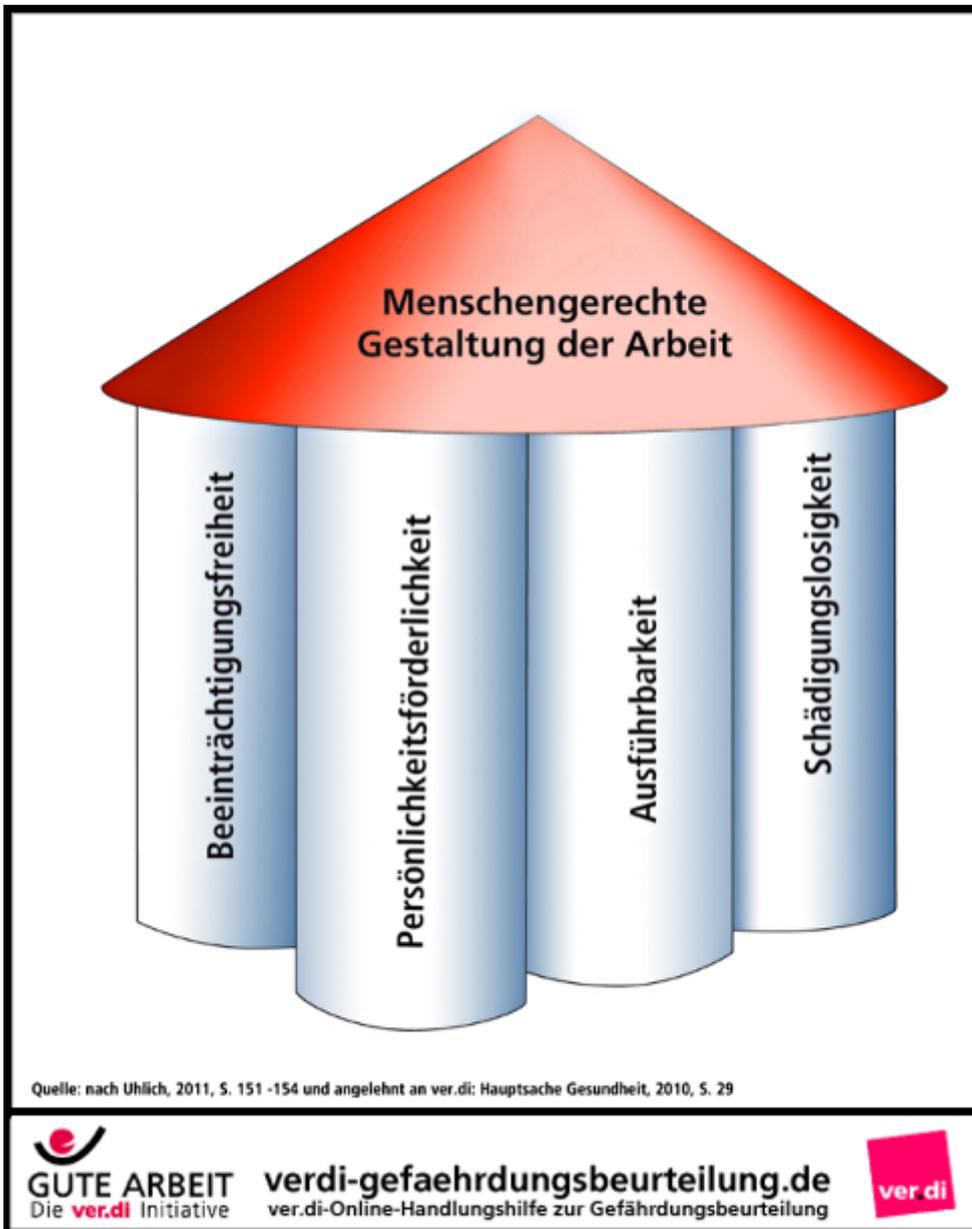
Worum es beim Arbeitsschutz geht, lässt sich direkt den Begriffsbestimmungen des ArbSchG entnehmen (§ 2, Abs. 1). **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** sind demnach Maßnahmen zur:

- Verhütung von Unfällen bei der Arbeit
- Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren (bevor überhaupt Schäden entstehen)
- menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind nicht "aufgesetzt", sondern untrennbarer Bestandteil des betrieblichen Alltags: Sie beeinflussen direkt die **Arbeitsgestaltung** (siehe dazu u. a. ArbSchG, § 4, 1: "Die Arbeit ist so zu gestalten, dass...").

Grundlage für die **menschengerechte Gestaltung von Arbeit** ist, dass die Arbeit an den Menschen angepasst werden muss. Dazu gehört die Erfüllung von vier Kriterien:

- Schädigungsfreiheit
- Beeinträchtigungslosigkeit
- Zumutbarkeit
- Persönlichkeitsförderlichkeit



→ Kriterien für menschengerechte Arbeitsgestaltung

Um diese Kriterien erfüllen zu können, verlangen Arbeitsschutz-Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit die aktive Beteiligung der Beschäftigten, anders lassen sich die genannten Kriterien gar nicht umsetzen.

Es ist eindeutig die Pflicht des Arbeitgebers, geeignete Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit durchzuführen (ArbSchG § 2, 1). Das bedeutet jedoch nicht, dass das Gelingen beim Arbeitgeber allein liegt: **Arbeitsschutz funktioniert nur, wenn alle betrieblichen Akteure dabei mitmachen!**

So nennt das Arbeitsschutzgesetz nicht allein

- die grundlegende Verpflichtung des Arbeitgebers (§§ 3 und 4) und der von ihm eingesetzten verantwortlichen Personen (§ 13)
- die Einbindung in die betrieblichen Führungsstrukturen im Rahmen der Arbeitsschutzorganisation (§ 3)

sondern auch die

## **Pflichten und Rechte der Beschäftigten (§§ 15 – 17).**

Danach müssen Beschäftigte u. a.:

- für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ebenso Sorge tragen wie für die Sicherheit und Gesundheit der von ihrer Arbeit Betroffenen (wie z. B. Klienten, Patienten, Kunden)
- Arbeitsmittel und Schutzvorrichtungen bestimmungsgemäß verwenden
- erhebliche Gefahren für Sicherheit und Gesundheit melden [etwa als Gefährdungsanzeige]
- den Arbeitgeber darin unterstützen, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten (im Fachkontext wird diesbezüglich sogar von "Mitwirkungspflicht" gesprochen)

Last, but not least haben Beschäftigte das Recht, Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen (ArbSchG, § 17, 1).

→ *Gefährdungsanzeige*

Damit die Beschäftigten diese umfangreichen Pflichten erfüllen können, ist wiederum der Arbeitgeber in der Pflicht:

**„Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen [... des Arbeitsschutzes] hat der Arbeitgeber [...] Vorkehrungen zu treffen, dass [...] die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können“ (ArbSchG § 3, 2)**

Die Pflichten der Beschäftigten bzw. die Pflichterfüllung macht das Arbeitsschutzgesetz davon abhängig, welche Handlungsmöglichkeiten den Beschäftigten zustehen (vgl. ArbSchG, § 15, 1); sie sollen sich gemäß der **Unterweisung** (gemeint ist die Arbeitsschutzunterweisung nach ArbSchG, § 12) und Weisung des Arbeitgebers verhalten. Dies leuchtet sofort ein: Die Pflicht, z. B. Schutzvorrichtungen bestimmungsgemäß zu verwenden, setzt voraus, den bestimmungsgemäßen Gebrauch in einer oder mehreren Unterweisungen gelernt zu haben.

Bei den in ArbSchG, § 3, genannten Vorkehrungen durch den Arbeitgeber ist auch daran zu denken, dass bei Arbeitsgestaltung und Arbeitsplanung entsprechend Zeit einkalkuliert ist, damit die Beschäftigten Schutzeinrichtungen während des Arbeitsprozesses einsetzen können.

Damit die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten im Arbeitsschutz nachkommen können, ist der Arbeitgeber zu Weiterem verpflichtet: Der Arbeitgeber muss bei der Übertragung von Aufgaben berücksichtigen, "ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten" (ArbSchG §7).

**"Befähigung"** zielt auf prinzipielle Fertigkeiten wie etwa Sehvermögen oder Sprachkenntnisse. Schutz- und Warnhinweise nützen wenig, wenn sie nicht erkannt oder verstanden werden können. Abhilfe schaffen beispielsweise andere Darstellungsformen, Sehhilfen, Anweisungen und Unterweisungen in sog. Leichter Sprache oder der jeweiligen Sprache der Beschäftigten.

In dieser Art ist es auch zu verstehen, wenn Arbeitsschutz-Unterweisungen "ausreichend und

angemessen" sein müssen (ArbSchG § 12, 1) - sie müssen sprachlich und in einer solchen Form sein, dass sie für die Beschäftigten verständlich und nachvollziehbar sind. Nur dann können sie ihre Pflichten erfüllen, was gleichbedeutend damit ist: Nur so kann der Arbeitsschutz funktionieren.

**OHNE BETEILIGUNG DER BESCHÄFTIGTEN KANN DER ARBEITSSCHUTZ NICHT FUNKTIONIEREN!**

→ *Beteiligung der Beschäftigten beim Arbeitsschutz*

Richtig umgesetzt führt Arbeitsschutz zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wird durch geeignete Arbeitsgestaltung aus Arbeit menschengerechte GUTE ARBEIT.

Für die Beschäftigten ist dieser grundlegende Rechtsanspruch angesichts mehrerer Rentenreformen und der zunehmenden Aushöhlung des Sozialstaates zur bitteren Notwendigkeit geworden: Ohne einen langfristigen Erhalt der eigenen Arbeitsfähigkeit steht für viele die ausreichende Existenzsicherung auf dem Spiel.

Voraussetzung dafür, dass geeignete wirksame Maßnahmen für den Schutz der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgeführt werden können, ist die Gefährdungsbeurteilung (s. § 5 Abs. 3 ArbSchG).

Autorin: Anna Wirth