

Hand in Hand für Gute Arbeit: Sicherheitsbeauftragte als Akteure im beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz

Inhalt

- [Bestellung und Anzahl der Sicherheitsbeauftragten in Betrieben und Dienststellen](#)
- [Betriebs- und Personalrat bestimmen bei der Bestellung, Anzahl und Verteilung der Sicherheitsbeauftragten mit](#)
- [Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten](#)
- [Rolle der Sicherheitsbeauftragten in Betrieben und Dienststellen](#)
- [Eignung und Qualifikation der Sicherheitsbeauftragten](#)
- [Mitbestimmung bei Aufgaben, Rolle und Eignung der Sicherheitsbeauftragten](#)
- [Zusammenarbeit im Arbeitsschutzausschuss \(ASA\)](#)
- [Beteiligungsorientierter Arbeits- und Gesundheitsschutz: Verstärkte Zusammenarbeit von Betriebs- bzw. Personalrat und Sicherheitsbeauftragten](#)
- [Hand in Hand für beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz](#)
- [Literatur](#)

Sicherheitsbeauftragte gehören zu den zentral wichtigen Akteuren im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und haben wesentlichen Einfluss auf die konkrete Arbeitsgestaltung. Dies verdeutlicht bereits ihre hohe Anzahl in der Bundesrepublik Deutschland, im Jahr 2014 gab es 639.600 Sicherheitsbeauftragte (vgl. BMAS 2016/2017, S. 785).

Die Verantwortung für diesen gesamten Bereich, von der betrieblichen Arbeitsschutz-Organisation bis hin zu einzelnen Unterweisungen liegt beim Arbeitgeber bzw. Dienstherrn. Damit der Arbeitsschutz funktioniert, Sicherheitsgefahren und (potentielle) Gesundheitsgefährdungen ausgeschlossen sind und die Arbeit menschengerecht gestaltet ist (siehe Arbeitsschutzgesetz, § 2, Abs. 1) sind jedoch alle in Betrieb und Dienststelle – wenn auch mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten – beeinflussende und mittragende Akteure.

Funktionierender, d. h. wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz braucht die Beteiligung der Beschäftigten. Informationen und Praxis-Tipps dazu liefert die ver.di-Onlinehandlungshilfe www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de. Dort wird auch besonders auf die betrieblichen Akteure eingegangen: Die gesamte Online-Handlungshilfe richtet sich an Betriebs- und Personalräte, intensiver aufgegriffen werden außerdem Rolle und Möglichkeiten von [Schwerbehinderten-Vertretung](#) und gewerkschaftlichen [Vertrauensleuten](#). Ferner wird der [Arbeitsschutz-Standard der Beteiligung der Beschäftigten](#) in den Fokus genommen. Auch Sicherheitsbeauftragte (Abkürzung: Sibe), so ist zu ergänzen, haben einen wesentlichen Einfluss auf eine beteiligungsorientierte gute und gesunde Arbeitsgestaltung. Sie können sich – je nach Ausgestaltung ihrer Aufgaben und Möglichkeiten – als wichtige Partner für Betriebs- und Personalräte erweisen.

Bestellung und Anzahl der Sicherheitsbeauftragten in Betrieben und Dienststellen

Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung - (SGB VII) ist die zentrale Rechtsgrundlage für die Bestellung sowie die Aufgaben von Sicherheitsbeauftragten. In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten müssen laut § 22, Abs. 1, Sicherheitsbeauftragte bestellt werden. Zu den Unternehmen gehören auch Dienststellen bzw. Verwaltungen: SGB VII, § 22, 1, selbst nennt explizit die Beteiligung von Betriebs- und Personalrat bei der Bestellung der Sibe.

Die Anzahl der erforderlichen Sicherheitsbeauftragten ist im Gesetz nicht festgelegt, SGB VII, § 22, Abs. 1, nennt als notwendige Kriterien die „Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und [... die] Zahl der Beschäftigten“. Dabei können die Unfallversicherungsträger, also die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, einerseits bei besonderer Gefahrenlage eine Bestellung auch unterhalb von 20 Beschäftigten anordnen, als auch andererseits bei geringen Gefahren diese Mindestbeschäftigtenanzahl erhöhen. Konkreter, wenn auch hier ohne exakte Anzahl-Nennung, sind die Bestimmungen der DGUV Vorschrift 1 aus dem Jahr 2014.

Die **DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“** ist die zentrale Grundlage für die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger. Diese Basis-Unfallverhütungsvorschrift enthält die wesentlichen Anforderungen an Unternehmer (sowie Dienstherren) und Beschäftigte hinsichtlich der Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dabei verknüpft sie das Unfallverhütungsrecht der Träger mit dem staatlichen Arbeitsschutzrecht (siehe bes. § 2, Abs. 1).

Im Kapitel 4 „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ konkretisiert § 20 die „Bestellung und Aufgaben von Sicherheitsbeauftragten“. In Betrieben (und Dienststellen) mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten sind **Sicherheitsbeauftragte in der erforderlichen Anzahl**, d. h. passend zu Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung sowie Arbeitsorganisation zu bestellen. Als Kriterien für die jeweils erforderliche Anzahl nennt DGUV Vorschrift 1, § 20, Abs. 1:

- Bestehende Unfall- und Gesundheitsgefahren
- Räumliche, zeitliche und fachliche Nähe von zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten
- Anzahl der Beschäftigten

Die absolute Beschäftigtenanzahl liefert also nicht das primäre Kriterium für die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten, sondern alle 5 Kriterien zusammen: Damit Sibe ihre vorgeschriebenen Aufgaben erfüllen können, muss sowohl eine räumliche, zeitliche wie eine fachliche Nähe zu den Beschäftigten und ihren Arbeitsaufgaben vorhanden sein. Beispielsweise können entfernt voneinander liegende Gebäude oder Produktionsstraßen (die es auch im Dienstleistungsbereich gibt, etwa bei Brief-, Paketpost oder in der Logistik) zu einer höheren Anzahl erforderlicher Sicherheitsbeauftragter führen.

Die Kenntnis der bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren zur Festlegung der erforderlichen Anzahl setzt die Durchführung der (vollständigen) Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutz-Gesetz voraus (siehe dazu u. a. DGUV Regel 100-001, Kap. 4.2 „Sicherheitsbeauftragte“).

Die Unfallversicherungsträger unterstützen bei der Ermittlung der erforderlichen Anzahl von Sibe,

als DGUV Information 211-039 liegt ein „Leitfaden zur Ermittlung der Anzahl der Sicherheitsbeauftragten im öffentlichen Dienst“ vor.

[? nach oben](#)

Betriebs- und Personalrat bestimmen bei der Bestellung, Anzahl und Verteilung der Sicherheitsbeauftragten mit

Die Mitbestimmung von Betriebs- und Personalrat in diesem Zusammenhang begründet sich in Betriebsverfassungsgesetz, § 87, Abs. 1, Nr. 7, außerdem § 89, Abs. 1 bzw. im Bundespersonalvertretungsgesetz § 75, Abs. 3, Nr. 11 sowie den entsprechenden Paragrafen in den Landespersonalvertretungsgesetzen. Ferner verfügt SGB VII, § 22, Abs. 1, dass die Bestellung der Sicherheitsbeauftragten „unter Beteiligung des Betriebsrates oder Personalrates“ zu erfolgen hat.

Zur Bestellung gehört auch die Festlegung, wie viele Sibe ein Betrieb oder eine Dienststelle braucht. Da es sich bei den Aussagen bezüglich der erforderlichen Anzahl um eine nicht abschließende gesetzliche Vorschrift handelt, sind Betriebs- und Personalrat auch deshalb in der Mitbestimmung.

Durch die Novellierung der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ haben die Mitbestimmungs-Gegenstände folglich zugenommen. Die ‚Vorgängervorschrift‘ BGV A 1 (Unfallkassen analog) legte noch die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten in alleiniger Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigten als konkrete Zahlenwerte fest (Berufsgenossenschaftliche Vorschrift A 1, § 20, dazu Anlage 2 mit den sog. Bestelltafeln). In Anlage 2 fand sich jedoch bereits ein erster Hinweis auf das Prinzip der räumlichen, zeitlichen und fachlichen Nähe, insofern es als „zweckmäßig“ benannt wurde, „aus jeder Werkstatt mit mehr als 10 Beschäftigten einen Sicherheitsbeauftragten zu benennen“.

Anzahl und Verteilung der Sibe lassen sich nicht getrennt voneinander betrachten, sondern stehen vielmehr in gegenseitiger Abhängigkeit. So hängt die Anzahl nicht allein von den Sicherheits- und Gesundheitsgefahren sowie der Anzahl der Beschäftigten ab, sondern eben auch von räumlichen, zeitlichen bzw. fachlich-tätigkeitsbezogene Verteilung im Betrieb bzw. in der Dienststelle ab. Die Mitbestimmung von Betriebs- und Personalrat bezieht sich folglich nicht allein darauf, welche Anzahl an Sibe erforderlich ist, sondern auch darauf, welche Verteilung in einzelnen Abteilungen, Werkstätten, Gebäuden aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes notwendig ist. Dies geht mit einer Festlegung der jeweiligen Tätigkeitsbereiche einher.

[? nach oben](#)

Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten

Die wesentlichen Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten sind bereits im SGB VII genannt: Sie haben „[...] den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen [PSA] zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.“ (§ 22, Abs. 2; wortgleich DGUV Vorschrift 1, § 20). Das „insbesondere“ des Gesetzestextes macht deutlich, dass die

Aufgaben-Aufzählung in SGB VII, § 22, nur beispielhaft, also nicht abschließend ist. Auch hier handelt es sich folglich um eine ausfüllungsbedürftige gesetzliche Verfügung, die der Mitbestimmung unterliegt.

Analog zum SGB VII nennt die DGUV Information 211-042 (S. 7) als wichtigste Bausteine einer funktionierenden Arbeitsschutz-Organisation, bei der die Sicherheitsbeauftragten den Unternehmer unterstützen sollen:

- Organisation der Ersten Hilfe
- Vorausschauende Planungen für besondere Gefahren und Notfallmaßnahmen
- Regelmäßige Unterweisung der Beschäftigten
- Bereitstellung der Persönlichen Schutzausrüstungen

Diese Aufgabenbereiche können sehr unterschiedlich gestaltet sein abhängig davon, in welcher Branche die jeweiligen Sicherheitsbeauftragten arbeiten. Branchenübergreifend, jedoch stets konkret betriebs- und tätigkeitsbezogen, werden als Tätigkeitsfelder häufig genannt:

- Erste Hilfe im Betrieb
- Notfallmaßnahmen
- Unterweisungen, Betriebsanweisungen
- Persönliche Schutzausrüstungen
- Fremdfirmen und Arbeitnehmerüberlassung
- Fahrt zur Arbeit/Dienstfahrten
- Gesundheit im Betrieb
- Hygiene
- Sucht: Alkohol, Drogen, Medikamente
- Arbeitsplätze, Verkehrswege, Rettungswege, Notausgänge
- Büroarbeitsplätze
- Elektrische Anlagen und Betriebsmittel
- Leitern und Tritte
- Kraftbetriebene Arbeitsmittel
- Innerbetrieblicher Transport

(Hier DGUV Information 211-042, S. 21 – 28, folgend)

Im Rahmen ihrer Aufgaben kooperieren Sibe auch mit Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit (vgl. Arbeitssicherheitsgesetz, § 10), dieses enge Zusammenwirken hat der Unternehmer (Dienstherr) sicherzustellen (DGUV Vorschrift 1, § 20, Abs. 4).

Auch bezüglich der **Gefährdungsbeurteilung** sind Sicherheitsbeauftragte wichtige Akteure. Sie leisten ihre Unterstützungs-Arbeit nicht allein auf der Basis der Ergebnisse der jeweiligen Gefährdungsbeurteilungen, sondern sind bei ihrer Erstellung beteiligt:

„Um ihre Tätigkeit wirksam auszuführen, ist die Gefährdungsbeurteilung für Sicherheitsbeauftragte von entscheidender Bedeutung. Die Sicherheitsbeauftragten haben deshalb Zugriff auf die Gefährdungsbeurteilung, sind bei der Erstellung eingebunden, veranlassen durch aktuelle Hinweise deren Aktualisierung oder Ergänzung und werden über Änderungen zeitnah informiert.“ (DGUV Information 211-042, S. 11)

Diese Fülle von Aufgaben erweitert sich noch in jenen nicht-seltenen Fällen, in den Unternehmer/Dienstherrn **externe Dienstleister** beauftragt haben:

„Die Sicherheitsbeauftragten können in einer Arbeitsschutzorganisation mit externen Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und Betriebsärzten eine Schlüsselrolle

übernehmen und dabei folgende Aufgaben wahrnehmen:

- Die Nachhaltigkeit der Präventionsmaßnahmen im Unternehmen feststellen
- Informationen für die Arbeit der externen Fachkräfte bereitstellen
- Abstimmung und Austausch mit den Externen im Unternehmen sicherstellen
- Als Ansprechperson vor Ort für die Unternehmerin/den Unternehmer, betriebliche Führungskräfte und Beschäftigte bereitstehen“
(DGUV Information 211-042, S. 19f.)

Mit Blick auf diese Fülle von Aufgaben sind **Zweifel an der Realisierbarkeit** berechtigt. Dies gilt umso mehr, als es sich bei der Tätigkeit der Sicherheitsbeauftragten um ein **Ehrenamt** ohne Weisungsbefugnis und ohne rechtliche Verantwortung handelt (DGUV Information 211-042, S. 9). Gravierender dürfte sich auswirken, dass für die Erfüllung der umfangreichen genannten Aufgaben **keinerlei festgelegte Freistellung** besteht. Es ist lediglich verfügt, dass der Unternehmer (Dienstherr) den „Sicherheitsbeauftragten Gelegenheit zu geben [hat], ihre Aufgaben zu erfüllen“ (DGUV Vorschrift 1, § 20, Abs. 3). Die Erfüllung dieser Aufgaben erfolgt während der (regulären) Arbeitszeit unter Fortbezug ihres Arbeitsentgelts (DGUV Information 211-042, S. 9 und 12). Dabei besteht ein Benachteiligungsverbot für die Sibe in Bezug auf diese Aufgabenerfüllung (SGB VII, § 22, Abs. 3).

[? nach oben](#)

Rolle der Sicherheitsbeauftragten in Betrieben und Dienststellen

Zweifel an der Realisierbarkeit kommen erst recht auf, wenn man die **spezifische Rolle der Sicherheitsbeauftragten im Betrieb** genauer betrachtet. Treffender sollte man hier von der ihnen zugeordneten Rolle sprechen, denn ob sich all die damit verbundenen Erwartungen in Betrieben und Dienststellen umsetzen lassen, ist zu hinterfragen.

Stets wird betont, dass sich die besondere Wichtigkeit der Sicherheitsbeauftragten für Arbeits- und Gesundheitsschutz aus ihrer Nähe zu den Kolleginnen und Kollegen sowie aus ihrer fachlich-persönlichen Kenntnis der jeweils ausgeführten Arbeitsaufgaben ergibt. Die Rolle(n)erwartungen) gehen jedoch weit darüber hinaus, denn Sicherheitsbeauftragte ...

- „[...] werden als **Multiplikatoren** bei Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ehrenamtlich tätig“ (DGUV Information 211-042, S. 12)
- „[...] können als ‚**Frühwarnsystem**‘ bei Gesundheitsfragen fungieren“ (ebd., S. 25)
- „[...] fungieren als **Gelenkstelle und Mittler** zwischen dem für den Arbeitsschutz primär verantwortlichen Arbeitgeber und den Beschäftigten“ (BMAS 2016/17, S. 785)
- „[...] müssen [!] in dem ihnen zugeteilten Bereich in der Rolle der sachkundigen und erfahrenen Mitarbeiterin oder Mitarbeiters **anerkannt sein**“ (DGUV Information 211-042, S. 13)
- sollten „im Kreis der Kolleginnen und Kollegen fachlich und persönlich anerkannt“ und in der Lage sein zu überzeugen. „**Soziale Kompetenz** ist dafür unbedingt erforderlich. **Kontaktfreude und Freude am Umgang mit Menschen** sind weitere positive Merkmale. Neben der sozialen Kompetenz ist eine **gute Beobachtungsgabe** eine wesentliche Voraussetzung.“ (ebd., S. 15)
- „[...] **wirken durch ihre Präsenz und ihre Vorbildfunktion** auf sicherheitsgerechtes Verhalten der Beschäftigten hin“ (ebd., S. 6)

- ... gehen „um **Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** von der Notwendigkeit für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu **überzeugen**, [...] mit **Geduld und Ausdauer** an ihre Aufgaben heran“ (ebd., S. 13)
- ... **melden** Sicherheitsmängel u. ä. „meist schriftlich **den Vorgesetzten**“ Dabei empfehle es sich, den Vorgesetzten mögliche Lösungsansätze bereits mitzuteilen. „Dabei **achten** Sicherheitsbeauftragte **auf die Beseitigung des Mangels** und erinnern notfalls solange daran, bis diese erfolgt ist“ (ebd., S. 13)
- ... **greifen informierend ein**, wenn Kollegen und Kolleginnen Schutzeinrichtungen nicht ordnungsgemäß benutzen oder sich sonst sicherheitswidrig verhalten. „Werden die Hinweise und Empfehlungen nicht beachtet, müssen Sicherheitsbeauftragte durch **Information der Vorgesetzten** darauf hinwirken, dass von Seiten der Vorgesetzten Abhilfe geschaffen wird“ (ebd., S. 13)

Ob – auch gut qualifizierte – Sicherheitsbeauftragte all diese Aufgaben und all diese Erwartungen an ihr Handeln in der betrieblichen Praxis bewältigen und erfüllen können, darf bezweifelt werden. Kritisch zu beurteilen ist insbesondere, dass Sibe quasi eine Ermahnungsfunktion gegenüber ihren eigenen Vorgesetzten haben und dass sie bei fortgesetztem Fehlverhalten Kollegen und Kolleginnen bei Vorgesetzten melden sollen. Gerade letztere ‚Kontrollfunktion‘ dürfte mehrere der beispielhaft aufgeführten Rollenerwartungen (anerkannt, Vorbild etc.) torpedieren und die Beteiligung aller Beschäftigten im Rahmen einer funktionierenden Arbeitsschutz-Organisation erschweren. Mindestens bedarf es einer Konkretisierung der Aufgaben in Kombination mit einer Festlegung der entsprechenden Freistellung – mit Mitbestimmung von BR und PR.

[? nach oben](#)

Eignung und Qualifikation der Sicherheitsbeauftragten

Aus den aufgeführten Rollenerwartungen lassen sich eine Vielzahl von Eigenschaften und Kompetenzen ableiten, die Beschäftigte erfüllen müssen, um für die Funktion einer/s Sicherheitsbeauftragten geeignet zu sein.

Sowohl ArbSchG, § 7, als auch DGUV Vorschrift 1, § 7, schreiben vor, dass der Arbeitgeber bei der Übertragung von Aufgaben zu berücksichtigen hat, ob die Beschäftigten dazu befähigt sind. Explizit bezieht sich dies auf die Einhaltung der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen. Dies gilt auch und angesichts der Aufgabenfülle besonders für die Sicherheitsbeauftragten: „Gute Kenntnisse über die in ihrem Arbeitsbereich vorkommenden Tätigkeiten, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe sowie die relevanten Arbeitsschutzvorschriften sind eine wichtige Grundlage für die Bewältigung ihrer Aufgaben“ (DGUV Information 211-042, S. 15).

Die auf Arbeits- und Gesundheitsschutz zielenden Qualifikationen erhalten die Sicherheitsbeauftragten durch Schulungen der Unfallversicherungsträger (siehe dazu SGB VII, § 23), wobei Auffrischkurse auch von freien Trägern angeboten werden. Hierbei geht es nicht allein um fachliche Qualifizierung sondern auch um die Ausbildung in Sozial- und Methodenkompetenz, beispielsweise für Gesprächsführung (DGUV Information 211-042, S. 16, dazu S. 19).

Der Arbeitgeber hat die Sibe für all diese Schulungen unter Entgeltfortzahlung von ihrer Arbeit freizustellen (SGB VII, § 23, bes. Abs. 3, sowie DGUV Vorschrift 1, § 20, Abs. 6)

Mitbestimmung bei Aufgaben, Rolle und Eignung der Sicherheitsbeauftragten

Da auch für die umfangreichen – potenziellen – Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten sowie die Fülle der Erwartungen an ihre Rolle bis hin zur persönlichen Eignung keine abschließende gesetzliche Regelung besteht, sind Betriebs- und Personalrat auf der Grundlage von Betriebsverfassungsgesetz, § 87, Abs. 1, Nr. 7, außerdem § 89, Abs. 1 bzw. Bundespersonalvertretungsgesetz § 75, Abs. 3, Nr. 11 (Landespersonalvertretungsgesetze analog) in der Mitbestimmung. Diese bezieht sich hier, also zusätzlich zu Bestellung, Anzahl und Verteilung, auf:

- Konkretisierung der Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten, dabei Rangfolge der einzelnen Aufgaben
- Eingrenzung der Rolle(erwartungen) insbesondere bezüglich des Verhaltens gegenüber Vorgesetzten und KollegInnen
- Festlegung der zur Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Freistellung
- Festlegung der Kriterien zur Auswahl geeigneter Beschäftigter für das Ehrenamt Sicherheitsbeauftragte/r

Primäres Ziel sollte hier die Unterstützung sein, die Ausübung der Mitbestimmungsrechte sollte den Sibe eine realisierbare Ausübung ihres Ehrenamtes ermöglichen, um damit auch wesentlich dazu beizutragen, dass im jeweiligen Betrieb/Dienststelle eine geeignete Arbeitsschutz-Organisation besteht (vgl. ArbSchG, § 3, Abs.2).

Zusammenarbeit im Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Gesetzlich festgelegt ist die Zusammenarbeit von Betriebs- bzw. Personalrat und Sicherheitsbeauftragten im Arbeitsschutzausschuss (ASA) im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), dessen Titel in Langform „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ lautet.

In Betrieben/Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten muss der Arbeitgeber einen ASA einrichten, anders als in der Bestimmung des SGB VII, § 22, ist die hier genannte Beschäftigtenzahl abhängig von der regelmäßigen Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigte werden hier mit 0,5 oder 0,75 gezählt (vgl. ASiG, § 11, Satz 1). Der ASA tagt mindestens einmal im Vierteljahr (§ 11, Satz 3). Durch den Arbeitsschutzausschuss soll der Arbeitsschutz im gesamten Betrieb/Dienststelle koordiniert und organisiert werden, er dient damit der geeigneten Arbeitsschutz-Organisation. Er ist ein institutionalisierter Ort, an dem sich zentral wichtige Arbeitsschutz-Akteure austauschen und gegenseitig informieren. Der ASA ist lediglich ein beratendes Gremium, das Empfehlungen aussprechen kann, und bedeutet keine Delegation der grundlegenden Arbeitgeber-Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Laut ASiG, § 11, Satz 2, nehmen auch die Sicherheitsbeauftragten an den Sitzungen des ASA teil. Dabei ist weder deren Anzahl, noch die Auswahl konkreter Sibe gesetzlich festgelegt.

„In großen Betrieben können, aufgrund ihrer Anzahl, nicht alle Sicherheitsbeauftragten an

den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilnehmen. Gängige Praxis sind eine rotierende Teilnahme, die Entsendung eines oder mehrerer Sicherheitsbeauftragter durch Wahl aus dem Kreis aller Sicherheitsbeauftragten oder die Teilnahme in Abhängigkeit der zu behandelnden Themen oder Arbeitsbereiche.“
(DGUV Information 211-042, S. 11)

Da es sich bei den Bestimmungen des Arbeitssicherheitsgesetzes bezüglich der Anzahl sowie der Auswahl der am ASA teilnehmenden Sibe um eine nicht abschließende Regelung handelt, sind Betriebs- und Personalrat in der Mitbestimmung. Diese bezieht sich hier auf Kriterien der Teilnahme: wie viele Sicherheitsbeauftragte, aus welchen Bereichen, ggf. auch zu Rotationsprinzipien.

Auch im Kontext des Arbeitsschutzausschusses werden die umfangreichen Aufgaben der Sibe deutlich: „Die Protokolle der ASA-Sitzungen sollen so formuliert werden, dass den Sicherheitsbeauftragten der nötige Transfer der einzelnen Punkte vor Ort und die Weitergabe wichtiger Aspekte an die Beschäftigten erleichtert wird. Bewährt hat sich z. B. die Form einer To-do-Liste [...].“(DGUV Information 211-042, S. 11)

Sofern in einem Betrieb/einer Dienststelle weitere Gremien bestehen, die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz dienen, wie beispielsweise Gesundheitszirkel, Sicherheitskreise oder eine Steuerungsgruppe zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, ist es sinnvoll die Aufgabenbereiche der einzelnen Gremien festzuschreiben und voneinander abzugrenzen.

[? nach oben](#)

Beteiligungsorientierter Arbeits- und Gesundheitsschutz: Verstärkte Zusammenarbeit von Betriebs- bzw. Personalrat und Sicherheitsbeauftragten

Gerade die räumliche, zeitliche und fachlich-tätigkeitsbezogene Nähe der Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten ist ein starkes Argument dafür, Sibe mehr als Akteure bei einem beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz einzubeziehen.

Selbstverständlich sollten Betriebs- und Personalräte alle Möglichkeiten wahrnehmen, selbst direkt die Beteiligung der Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern und zu nutzen. Doch egal, wie nah ein BR oder PR bei den KollegInnen und ihren Erfahrungen ist: In vielen Fällen werden die Beschäftigten-nahen Sicherheitsbeauftragten Kenntnisse über den Arbeitsalltag und die Anliegen der KollegInnen haben, die über den Wissenstand der Interessenvertretung hinausgehen. Es bietet sich deshalb an, Sibe aktiv in die BR-/PR-Arbeit einzubinden. Eine gute Zusammenarbeit sollte dabei über eine Funktion als reine Auskunftspersonen hinausgehen.

Sowieso gibt es eine Fülle von Überschneidungen in den Aufgabengebieten von Betriebs- bzw. Personalrat und Sicherheitsbeauftragten: Gemeinsam nehmen sie an den ASA-Sitzungen teil, beide sind in die Gefährdungsbeurteilung involviert, auch bei weiteren Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind beide dabei, z. B. bei Begehungen.

Es spricht also viel dafür, dass sie über die gesetzlich verankerten Aufgaben hinaus Hand in Hand für gute, gesunde Arbeit engagiert sind. Unter der Voraussetzung, dass die Aufgaben der Sibe in einem realisierbaren Ausmaß festgelegt und mit entsprechender Freistellung verbunden sind, könnten diese gerade in ihrer Multiplikatorenfunktion wichtige Ko-Akteure für die Interessenvertretung sein. Hier darf nicht vergessen werden, dass Beteiligung deutlich über eine Ein-Weg-Kommunikation, also allein die Information, hinausgeht. Die Sicherheitsbeauftragten

könnten ergo nicht allein Auskunftspersonen für BR/PR sein, sondern auch dahin wirken, den Beschäftigten im Arbeitsalltag die Absichten der Interessenvertretung oder ggf. den Verhandlungsstand mit dem Arbeitgeber bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erläutern.

Da die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten sowieso im Betrieb bzw. in der Dienststelle bekannt gemacht werden muss, bieten sich dafür Betriebs- bzw. Personalversammlungen an. Dies wäre dann auch die ideale Gelegenheit, die verstärkte Zusammenarbeit für einen beteiligungsorientierten, wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz vorzustellen und zu verfolgen.

Eine solcher Art intensivierete Kooperation hat darüber hinaus das Potenzial, eines der Probleme einer funktionierenden Arbeitsschutz-Organisation zu lösen, das sich auch in den Rollenerwartungen an die Sibe widerspiegelte. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss stets einen Spagat bewältigen: Einerseits muss einem sicherheits- und gesundheitsgefährdenden Verhalten von Beschäftigten eindeutig eine Grenze gesetzt werden (siehe hierzu bes. ArbSchG, § 15), andererseits funktioniert die gesamte Arbeitsschutzorganisation letztlich nur dann, wenn alle mitmachen. Ebenso wie es die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers/Vorgesetzten braucht, ist es auch nötig, dass die Beschäftigten motiviert sind, dafür sensibilisiert werden, mitzumachen. Wo Arbeits- und Gesundheitsschutz zu einem Korsett aus Anweisungen bis hin zu Abmahnungen degeneriert, wird eine so „lebendige“ Umsetzung schwerlich zu erreichen sein.

In diesem Kontext ist es wenig hilfreich, ja sogar schwächend für die Position der Sicherheitsbeauftragten, wenn sie bei wiederholten sicherheitswidrigen Verhalten von KollegInnen „direkt“ den Vorgesetzten informieren. (Im Falle einer unmittelbaren Gefahr gilt dies natürlich nicht, in solchen Fällen muss sofort eingeschritten werden.) Sinnvoller wäre es, wenn die erste Information durch die Sibe statt an den Vorgesetzten zunächst an den Betriebs- bzw. Personalrat ginge. So könnte es mit BR/PR, dem/der Sibe und dem/der Betroffenen zunächst ein Gespräch in geschützter Atmosphäre geben. Dabei ist zu erwarten, dass die „Mängelbeseitigung“ in einigen Fällen zu ganz anderen Ergebnissen als der direkte Gang zum Vorgesetzten führen wird – beispielsweise dann, wenn die Nicht-Nutzung von Schutzeinrichtungen wie etwa Hebehilfen nicht einem individuellen Unwillen geschuldet ist, sondern einer Unterbesetzung der jeweiligen Abteilung, Station o. ä. Und genau solche Fälle gehören zu den Überwachungs- und Kontrollpflichten von Betriebs- und Personalrat. Sie haben die Möglichkeit nachzuprüfen, ob eine Problematik eher individuell oder in den Verhältnissen (z.B. in der Arbeitsorganisation) besteht und können den Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten kollektivrechtlich ansprechen und Verbesserungen einfordern. Insgesamt dürfte sich damit der gesamte Arbeits- und Gesundheitsschutz in einem Betrieb/einer Dienststelle verbessern – denn in der Praxis werden viele Sicherheitsbeauftragte es eher bei Ermahnungen belassen anstatt KollegInnen bei Vorgesetzten zu „melden“.

[? nach oben](#)

Hand in Hand für beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wie sich zeigte, haben Betriebs- und Personalräte umfangreiche Mitbestimmungsrechte bezüglich der Sicherheitsbeauftragten nach Sozialgesetzbuch VII. Diese Rechte sollten die Interessenvertretungen nutzen: Einerseits für eine Verbesserung der Position der Sibe in Betrieb und Dienststelle – vor allem zur Klärung ihrer Aufgaben, Freistellung und Rolle. Und dadurch andererseits die Mitbestimmung nutzen für eine Verbesserung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Im Vordergrund steht dabei die Umsetzung bzw. Anwendung in der alltäglichen Arbeitspraxis.

Das herausragende Merkmal der Sicherheitsbeauftragten ist das der Nähe: Die räumliche,

zeitliche und fachliche Nähe, sowohl zu den Kolleginnen und Kollegen, als auch zu deren Tätigkeiten, ist ein riesiger Pluspunkt für einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Eine intensivierte Zusammenarbeit zwischen Betriebs- bzw. Personalräten und Sicherheitsbeauftragten kann auch zu einer verbesserten Beteiligung der Beschäftigten beitragen. Für gute, gesunde Arbeit und eine menschengerechte Arbeitsgestaltung!

[? nach oben](#)

Autorin: Anna Wirth

Literatur

DGUV Vorschrift 1:

[DGUV Vorschrift 1: Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention](#). Hrsg. v. d. Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Berlin. Nov. 2013 (so 11.2017 auf www.dguv.de). Inkrafttreten 01.10.2014.

DGUV Regel 100-001:

[DGUV Regel 100-001: Grundsätze der Prävention](#). Hrsg. v. d. Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Berlin. Mai 2014.

DGUV Information 211-042:

[DGUV Information 211-042: Sicherheitsbeauftragte](#). Hrsg. v. d. Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Berlin. März 2017.

Mit Erscheinen der DGUV Information 211-042 „Sicherheitsbeauftragte“ verloren die bisherigen DGUV Informationen 211-004, 211-011, 211-021, 211-022, 211-024 und 211-025 ihre Gültigkeit.

BMAS 2016/2017:

Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht. Ausgabe 2016/2017. Hrsg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn. 10. Aufl. 2016.

Für die erwähnten **Gesetze**: www.gesetze-im-internet.de