

U N T E R N E H M E R M O D E L L

Augenoptiker und Hörgeräteakustiker Begleitbuch

Inhaltsverzeichnis

Einführung	4	2.6 Organisation der Berufsgenossenschaften als Körperschaften öffentlichen Rechts	15
1. Unternehmermodell	6	2.7 Wer trifft die wichtigen Entscheidungen in den Berufsgenossenschaften?	16
1.1 Warum Unternehmermodell?	6	Die Selbstverwaltung	16
1.2 Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter	6	Vertreterversammlung und Vorstand	16
1.3 Europa oder „Was machen die anderen?“	6	2.8 Prävention: Neue Aufgaben	16
1.4 Europäische Richtlinien	6	2.9 Die Vorteile	16
1.5 Deutsche Rechtsvorschriften	7	2.10 Sparsame Haushaltsführung	17
1.6 Unternehmermodell	7	2.11 In welchen Wirtschaftszweigen gibt es Berufsgenossenschaften?	17
1.7 Arbeitsunfälle	8	2.12 Freiwillige Unternehmensversicherung bei der BGFE	17
1.8 Kleinbetriebe im Nachteil?	8	2.13 Prävention	18
1.9 Ihre Entscheidung: Unternehmermodell	8	2.14 Unfallverhütungsvorschriften	18
1.10 Unternehmermodell für Augenoptiker und Hörgeräteakustiker	8	2.15 Welche Unfallverhütungsvorschriften sind für Augenoptiker und Hörgeräteakustiker wichtig?	19
1.11 Start und Ziel	9	2.16 Technische Aufsichtsbeamte (TAB)	19
1.12 Beratung des Arbeitgebers	9	2.17 Befugnisse der Technischen Aufsichtsbeamten	20
1.13 Wer ist eine Sicherheitsfachkraft?	10	2.18 Trennung der Verantwortlichkeit zwischen BG und Unternehmer	20
1.14 Wer ist ein Betriebsarzt?	10	2.19 Beratung durch die BG	20
1.15 So funktioniert die Regelbetreuung in der Arbeitssicherheit	10	2.20 Schulung	21
1.16 Aufgaben von Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt	10	2.21 Informationsmedien der BGFE: Brücke, Internet	21
1.17 Warum Kleinbetriebe erst seit einigen Jahren etwas tun müssen	11	2.22 Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren	21
1.18 Regelbetreuung für den Handwerksbetrieb?	11	2.23 Was die BG nicht leisten kann bzw. nicht leisten darf	21
1.19 Erfindergeist: Grundgedanken zum Unternehmermodell	11	2.24 Leistungen im Versicherungsfall	21
1.20 Schulung der Unternehmer - Art und Umfang	11	Arbeitsunfälle	22
1.21 Ablauf des Unternehmermodells für Augenoptiker und Hörgeräteakustiker	12	Meldepflichtiger Unfall	22
1.22 Selbst lernen mit den Infobriefen	12	Unfälle im Bereich der Augenoptik und Hörgeräteakustik	22
1.23 Erfolgskontrolle	12	Wegeunfall	23
1.24 Wieviel Zeit haben Sie zur Bearbeitung?	12	Berufskrankheiten	24
1.25 Zwischenziel: Teilnahmebescheinigung	12	Gibt es Spielräume bei Versicherungsleistungen?	24
1.26 Bedarfsgerechte, qualifizierte Beratung	13	Anspruch	25
2. Die Berufsgenossenschaft	14	Wer ist versichert?	25
2.1 Warum gibt es überhaupt die Berufsgenossenschaft?	14	Medizinische Rehabilitation - Heilbehandlung	25
2.2 Vorteile für den Arbeitnehmer	14	Durchgangsarzt	25
2.3 Vorteile für den Arbeitgeber	14	Wie werden Schwerverletzte (z. B. nach einem Verkehrsunfall) behandelt?	25
2.4 Die Haftung	14	Berufliche Rehabilitation	26
2.5 Regress durch die Berufsgenossenschaft	15	Fortbildung und Umschulung	26

Besondere Leistungen der beruflichen Rehabilitation	26	Wie reagiere ich, wenn ich sicherheitswidriges Verhalten bei den Mitarbeitern bemerke?	43
Soziale Rehabilitation	26	Lob und Kritik richtig dosieren	43
Finanzielle Zuwendungen und Geldleistungen	27	„Profis arbeiten sicher.“	43
Verletztengeld	27	4.2 Richtig unterweisen	44
Übergangsgeld	27	Wer muss unterweisen?	45
Rente, Verletztenrente	27	Wer muss unterwiesen werden?	45
Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)	27	Wie bereite ich mich auf die Unterweisung vor?	45
Jahresarbeitsverdienst	28	Wie läuft eine gute Unterweisung ab?	47
Anrechnung auf das Einkommen	28	Nach der Unterweisung?!	49
Schwerstverletztenzulage	28	Rechtliche Grundlagen	49
Ende der Rentenzahlung	28		
Kürzung der Altersrente	28		
Einmalzahlung	28		
Hinterbliebenenrenten	28	Anhang	51
2.25 Mehr Informationen, Auskunft	29	• Wichtige Gesetze und Verordnungen	51
		• Bezugsquellen für Gesetzes-, Verordnungs- und Vorschriftentexte	68
3. Wirtschaftlichkeit des Arbeitsschutzes	30	• Bestellung von Informationsmaterial der BGFE	68
3.1 Ist der Arbeitsschutz aus betriebswirtschaftlicher Sichtweise interessant?	30	• Wichtige Adressen	69
Rechnen sich diese Investitionen für den Handwerksbetrieb?	30	• Dokumentation einer Erstunterweisung	71
Welche volkswirtschaftlichen Schäden verursachen Unfälle in der gewerblichen Wirtschaft in Deutschland (Handwerk und Industrie)?	30	• Dokumentation einer Wiederholungsunterweisung	73
Welche Einzelkosten verursacht ein Unfall?	30	• Dokumentation einer Einzelunterweisung aus besonderem Anlass	75
3.2 Der Beitragsbescheid der Berufsgenossenschaft	32	• Muster für die Bestellung zum Sicherheitsbeauftragten	77
Berechnung von Ausgleichslast und Insolvenzgeld für Ihren Betrieb	33	• Muster für eine Pflichtenübertragung	79
Berechnung des Umlagebeitrags	33		
Ihre Gefahrtarifstellen	33	Fernlehrgang Teil 1	
Beitragsnachlass	34	Organisation	4
4. Maßnahmen gegen die Unfallursache „Fehlverhalten“	40	1. Erste Hilfe	5
4.1 Sicherheitsgerechtes - sicherheitswidriges Verhalten	40	2. Brandschutz	7
Was heißt „sicherheitsgerecht“?	40	3. Prüfen elektrischer Anlagen und Betriebsmittel	8
Warum ist es so schwierig, Menschen zum sicherheitsgerechten Arbeiten zu motivieren?	40	4. Sicherheitsbeauftragte	10
Wie entsteht sicherheitswidriges Verhalten?	41	5. Unterweisen der Mitarbeiter	10
Wie bringe ich meine Mitarbeiter dazu, sich sicherheitsgerecht zu verhalten?	43	6. Betriebsärztliche Betreuung	11
		7. Fragebogen	14
		8. Lösungsbogen	16

Fernlehrgang Teil 2

Gefahrstoffe und Betriebsanweisungen 17

1. Chemikaliengesetz/Gefahrstoffverordnung	18
2. Fünf Schritte zur Sicherheit	19
2.1 Gefahrstoffe identifizieren und im Gefahrstoffverzeichnis erfassen	19
2.2 Gefahrstoffe kennzeichnen	20
2.3 Betriebsanweisungen erstellen	20
2.4 Mitarbeiter unterweisen	21
2.5 Gefahrstoffe sicher lagern	22
3. Nützliche Tipps	22
3.1 Persönliche Schutzausrüstung	22
3.2 Gefahrstoffe in der Luft am Arbeitsplatz	23
3.3 Flüssiggas	23
3.4 Mikrolöt- und -schweißgeräte	23
4. Fragebogen	25
5. Lösungsbogen	26
6. Muster zur Anforderung eines Sicherheitsdatenblattes	27
7. Muster für ein Gefahrstoffverzeichnis	28
8. Betriebsanweisungen	29

Fernlehrgang Teil 3

Gefährdungsbeurteilung 64

1. Vorgehensweise	65
1.1 Gefährdungen und Belastungen ermitteln	65
1.2 Gefährdungen und Belastungen beurteilen und bewerten	66
1.3 Maßnahmen festlegen, planen und durchführen	66
1.4 Wirksamkeit der Maßnahmen prüfen	67
1.5 Dokumentation	67
2. Hinweise zur Lösung der Aufgaben	67
2.1 Arbeiten mit der Software	68
2.2 Arbeiten mit der Papierfassung	68
3. Fragebogen	69
4. Lösungsbogen	70
5. Vorlagen zur Gefährdungsbeurteilung	71

Einführung

Zu diesem Buch – Vorbemerkungen der Autoren

Sie haben sich zum Lehrgang Unternehmermodell angemeldet. Sie, das bedeutet die

- Unternehmer,
- Geschäftsführer,
- Geschäftsinhaber persönlich.

Mit Ihrer Anmeldung haben Sie eine wichtige Entscheidung getroffen. Ihre Wahl fiel auf eine effiziente, praxisnahe und gleichzeitig zeit- und kostengünstige Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur sicherheitstechnischen Betreuung Ihres Betriebes, eben auf das Unternehmermodell.

Mehr noch: Sie erfüllen nicht nur lästige Pflichten, sondern schaffen die Voraussetzungen für einen störungsfreien Betriebsablauf.

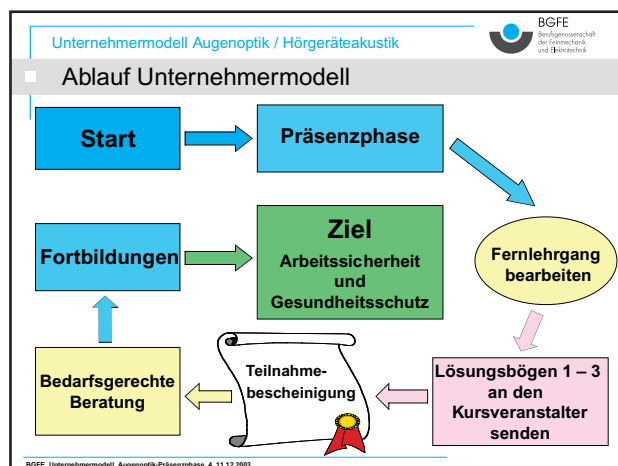
Vor Ihnen liegt der Ordner, der Sie durch den Lehrgang begleiten wird.

Sie beginnen mit einer halbtägigen Präsenzphase. Im anschließenden dreiteiligen Fernlehrgang werden Sie die drei Infobriefe bearbeiten. Damit werden Sie Ihre Kenntnisse vertiefen. Konkrete Aufgaben in den Infobriefen helfen Ihnen, die wichtigsten gesetzlichen Forderungen zum Arbeitsschutz im Betrieb umzusetzen. Nach dem Bearbeiten der drei Infobriefe ist der Lehrgang zum Unternehmermodell abgeschlossen.

Der Ordner zum Unternehmermodell enthält:

- Eine Zusammenfassung der wichtigsten Inhalte der Präsenzphase, die Sie zu Beginn absolvieren;
- die drei Infobriefe, die Sie im Laufe der auf die Präsenzphase folgenden vier Monate bearbeiten;
- Handlungshilfen, die es Ihnen erleichtern sollen, Ihre Aufgaben in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu erledigen; diese Handlungshilfen finden Sie zum Teil auf der beiliegenden CD-ROM.

Die wichtigsten Bestandteile der Präsentation der Präsenzphase finden Sie im Ordner über alle Einheiten verteilt wieder. Wichtige Inhalte der Präsenzphase können Sie zu Hause in Ruhe nachlesen und vertiefen. Inhaltlich orientiert sich das Seminar am Bedarf des Augenoptikers und des Hörgeräteakustikers.



Wir haben uns nach reiflicher Überlegung und nach Gesprächen mit Unternehmern Ihrer Branchen dazu entschlossen, die erforderlichen Informationen und Hinweise für diese beiden Gewerbebezüge aufgrund ihrer ähnlichen Gefährdungspotentiale in einem einheitlichen Werk zusammenzufassen.

Damit der Text leicht lesbar bleibt, verzichten wir auf parallele Benutzung männlicher und weiblicher Substantive (z. B. Hörgeräteakustiker/-innen). Selbstverständlich sprechen wir auch die Unternehmerinnen an, wenn wir „der Unternehmer“ sagen.

Wir hoffen, dass Sie mit dem vorliegenden Begleitbuch und den drei Infobriefen die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb nachhaltig organisieren und verbessern können.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg, viele unfallfreie Jahre und gesunde Mitarbeiter.

Das Autorenteam

PS: Hat Ihr Unternehmen mehrere Filialen?

Falls ja:

Sind Sie als Inhaber in einzelnen Filialen selten anwesend und überlassen wichtige Entscheidungen, z. B. über Personalveränderungen, Ihrem Filialleiter?

Dann muss dieser Filialleiter ebenfalls am Lehrgang teilnehmen, da er im Sinne des Arbeitsschutzes wie ein Unternehmer tätig wird.

EINFÜHRUNG.....

Falls Sie die „Geschicke“ in allen Filialen selbst steuern und regelmäßig dort anwesend sind, reicht es aus, wenn Sie allein den Lehrgang zum Unternehmermodell absolvieren. Wir empfehlen allerdings auch in diesen Fällen die Teilnahme der Filialleiter.

1. Unternehmermodell

1.1 Warum Unternehmermodell?

Sie werden sich bei der Anmeldung zu diesem Lehrgang vielleicht gedacht haben:

„Schon wieder eine neue gesetzliche Anforderung!“

„Typisch deutsche Gründlichkeit!“

„Warum wird gerade von Augenoptikern und Hörgeräteakustikern ein solcher Aufwand gefordert, wo bei uns doch fast nie Unfälle passieren?“

Thema des Unternehmermodells sind die Sicherheit und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Der Arbeitnehmer selbst kann im Regelfall nicht die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen für ein sicheres und gesundes Arbeiten schaffen, da er in einem Abhängigkeitsverhältnis zu seinem Arbeitgeber steht und naturgemäß begrenzte Kompetenzen hat. Daher ist der Arbeitsschutz Unternehmernaufgabe. (Unter dem Begriff Arbeitsschutz werden alle Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zusammengefasst.)

Anlass für das Unternehmermodell und das Seminar ist ein Gesetz, das aus dem Jahre 1973 datiert: das Arbeitssicherheitsgesetz. Dieses Gesetz wird erst jetzt für kleinere Betriebe wirksam. Als Kleinbetrieb gilt jedes Unternehmen, das mindestens einen und bis zu 50 Beschäftigte hat.

1.2 Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter

Jeder, der ein Unternehmen führt und Arbeitnehmer beschäftigt, muss sich darüber im Klaren sein, dass er schon immer die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter getragen hat, sobald diese für den Betrieb tätig sind.

Nur in ihrer Freizeit sind die Mitarbeiter „für sich selbst verantwortlich“. Diese Grundsätze gelten in den meisten industrialisierten Ländern.

Es gibt folglich eine Person im Betrieb, die dafür geradestehen muss, dass die Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften durchgesetzt werden:

Das sind Sie! Als Unternehmer haften Sie für Tun und Unterlassen in der Arbeitssicherheit. Deshalb müssen Sie die gesetzlichen Mindestanforderungen kennen.

Wie ein Unternehmer seiner Verantwortung gerecht werden kann, welche Hilfen er von externen Stellen, wie z. B. seiner Berufsgenossenschaft, erwarten kann, darin unterscheiden sich die Regelungen zwischen verschiedenen Staaten.

Es gibt aber einige grundlegende Gemeinsamkeiten, besonders seit der Einführung des europäischen Binnenmarktes.

1.3 Europa oder „Was machen die anderen?“

Alle europäischen Staaten haben in den vergangenen Jahren die Prävention von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen verstärkt. Die Regelungen sind dabei im Detail keineswegs einheitlich, sondern berücksichtigen bereits existierende Strukturen.

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

Sicherheit und Gesundheitsschutz in Europa

Andere tun's auch!

Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung

- Frankreich:** Seit 1946 Arbeitsmediziner mit sicherheitstechnischer Beratungsfunktion, Staatliche Arbeitsschutzinspektion
- Niederlande:** Seit 1998 kombinierte sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch private Dienstleister (Arbodienst)
- Portugal:** Seit 1994 Verpflichtung zur Betreuung, Wahl: Extern, intern oder „Unternehmermodell“
- Schweden:** Gewählte „Sicherheitsbeauftragte“, die beraten, keine festen Zeitvorgaben
- Österreich:** Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung ähnlich Deutschland, Unternehmermodell < 25 Beschäftigte

1.4 Europäische Richtlinien

Europa gibt sich in vielen für die Gemeinschaft wichtigen Angelegenheiten Richtlinien. Diese gemeinsamen Richtlinien werden von den Nationalstaaten in nationales Recht umgesetzt. Für den Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind insbesondere folgende Richtlinien wichtig.

Die zentrale Richtlinie, die den Rahmen für weitere Richtlinien bildet, ist die „Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit 89/391/EWG“, kurz Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz.

1. UNTERNEHMERMODELL.....

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

Sicherheit und Gesundheitsschutz in Europa

- Sozialpolitische Richtlinien (RL)**
 - Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz**
 - Einzelrichtlinien:**
 - Baustellen-RL,
 - Persönliche Schutzausrüstung-RL,
 - Bildschirm-RL,
 - Heben und Tragen-RL,
 - Arbeitsmittelbenutzer-RL
- Richtlinien zur Ausgestaltung des Binnenmarktes**
 - Maschinen-RL,
 - Druckgeräte-RL,
 - RL Gasverbrauchseinrichtungen



BGFE Berufsgenossenschaft der Hörtechnik und Augenoptik

BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 13. 11.12.2003

Nach dieser Richtlinie ist der Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu sorgen. Er hat Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung der Beschäftigten sowie zur Organisation der Betriebe zu treffen.

1.5 Deutsche Rechtsvorschriften

Alle europäischen Staaten haben die Richtlinien in ihr Rechtssystem übernommen, in nationales Recht umgesetzt. In Deutschland erfolgte die Umsetzung der Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz erst 1996 durch das Arbeitsschutzgesetz.

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

Nationale Umsetzung Europäischer Richtlinien



Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	1974
Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)	1983
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	1996
Geänderte BGV A6 „Sicherheitsfachkräfte“	1996
Geänderte BGV A7 „Betriebsärzte“	1998
Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	2002
Geänderte BGV A1 „Grundsätze d. Prävention“	2004

BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 16. 11.12.2003

Kennen Sie das Arbeitsschutzgesetz? Es ist bereits acht Jahre alt.

Die Gefahrstoffverordnung gibt es seit nunmehr ca. 20 Jahren. Das vorher erwähnte Arbeitssicherheitsgesetz trat schon 1974 in Kraft. Unfallverhütungsvorschriften existieren schon seit vielen Jahrzehnten.

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

Unfallverhütungsvorschriften im Kleinbetrieb



Alles aufgeräumt!

BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 19. 11.12.2003

Dieses Foto zeigt die Unfallverhütungsvorschriften (UVVen) „sauber“ aufgeräumt im Regal eines Kleinbetriebes. Haben Sie sich schon einmal Ihre UVVen näher angesehen? Oder hat Sie die Fülle an Paragraphen abgeschreckt?

Im Unternehmermodell wird aus einer scheinbar unüberschaubaren Sammlung an Vorschriften das für Sie Wesentliche herausgegriffen. Gleichzeitig erfahren Sie, wie Sie diesen Ansprüchen gerecht werden können.

1.6 Unternehmermodell

Das Unternehmermodell bietet Ihnen die Chance, Ihre Verantwortung optimal wahrzunehmen. Falls Sie bisher mit den Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz nur selten befasst waren, bietet Ihnen das Unternehmermodell eine Einstiegshilfe, Ihre Aufgaben selbst wahrzunehmen.

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb

- Verantwortlich für die Umsetzung der Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften:
- Der Unternehmer!**
 - Informationsdefizit!
 - Diese Sachen habe ich noch nie gelesen!
 - Was muss ich tun? Wie soll ich es machen?
- Informationen und Handlungshilfen:



BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 17. 11.12.2003

Nähere Erläuterungen zum Unternehmermodell finden Sie unter 1.9 bis 1.11

1.7 Arbeitsunfälle

Es gibt auf der Erde nur fünf Staaten, in denen Unfälle bei der Arbeit nicht durch eine Unfallversicherung abgedeckt werden. Die soziale Absicherung der Arbeitnehmer gegen die Folgen eines Arbeitsunfalls ist ein wichtiger Bestandteil internationaler Abkommen zu Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern.

Weltweit ereignen sich jedes Jahr mehrere hundert Millionen Arbeitsunfälle mit hunderttausend Toten. Die Motivation für den Gesetzgeber, Regelungen zum Arbeitsschutz zu treffen, ist die Anzahl und Schwere der Arbeitsunfälle. Die Bundesregierung legt jedes Jahr den „Unfallverhütungsbericht - Arbeit“ vor.

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

■ Unfallverhütungsbericht der Bundesregierung

Sicherheit und Gesundheit in allen volkswirtschaftlichen Sektoren:

- 1.395.592 meldepflichtige Arbeitsunfälle; 1.107 tödliche Arb.unf.
- 234.115 meldepflichtige Wegeunfälle; 767 tödliche Wegeunf.
- 18.599 anerkannte Berufskrankheiten; 1.904 tödliche BKen

Ausgaben gesetzliche Unfallversicherung: 12.428.000.000 €

Stand: 2001

BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 12.11.12.2003

Durch gemeinsame Anstrengungen der Betriebe, der Unfallversicherungsträger und der staatlichen Arbeitsschutzbehörden sinkt die Zahl der Unfälle seit Jahrzehnten kontinuierlich. Derzeit ist der niedrigste Stand seit Bestehen der Bundesrepublik erreicht worden.

Dennoch ist die Anzahl der Unfälle immer noch erschreckend. Die Leiden der Opfer finden nur selten den Weg in unser Bewusstsein.

1.8 Kleinbetriebe im Nachteil?

Es bleibt noch viel zu tun. Ein bedeutender Teil der Arbeitsunfälle findet in kleinen Betrieben, mit weniger als 50 Beschäftigten, statt.

In den mittleren und großen Betrieben sind seit rund 25 Jahren sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Fachleute (Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte, siehe Seite 10) tätig. Diese Betriebe haben ihre Unfallzahlen in der Regel erheblich reduziert.

Damit sind die großen Betriebe zur Zeit im Vorteil. Kleinbetrieben fehlen zu oft das Wissen und das Konzept für die Prävention von Arbeitsunfällen.

Da Arbeitsunfälle mit Kosten und Ausfallzeiten einhergehen, entstehen für die Kleinbetriebe Nachteile. Das Unternehmermodell hilft Ihnen, diese Nachteile zu beseitigen!

Wer keine Unfälle hat, der hat die geringstmöglichen Kosten.

Es ist wichtig zu wissen, wann im juristischen Sinne ein Arbeitsunfall vorliegt und wann nicht. Alle Tätigkeiten, die ein Beschäftigter im Rahmen seiner betrieblichen Aufgaben ausführt, stehen unter dem Versicherungsschutz der Berufsgenossenschaft. Handlungen mit privatem Hintergrund, dazu gehört z. B. auch die Nahrungsaufnahme, sind dagegen nicht versichert, selbst während der Arbeitszeit.

Der Versicherungsschutz durch die Berufsgenossenschaft erstreckt sich aber nicht nur auf Arbeitsunfälle, sondern auch auf Wegeunfälle und Berufskrankheiten. Wegeunfälle sind Unfälle auf dem Weg zwischen dem Wohnsitz und der Arbeitsstätte.

Details zum Arbeits- und Wegeunfall können Sie ebenso wie grundlegende Informationen über Berufskrankheiten im Kapitel 2.24 nachlesen.

1.9 Ihre Entscheidung: Unternehmermodell

Sie standen als Unternehmer vor der Entscheidung, ob Sie

- die Regelbetreuung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt einkaufen oder
- das Unternehmermodell wählen sollten.

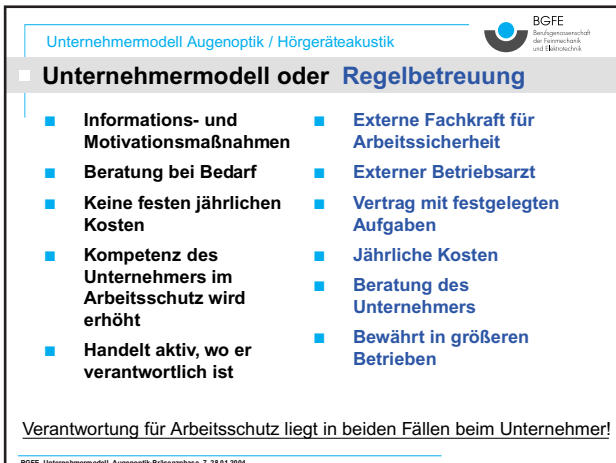
Sie haben sich entschieden. Deshalb für Sie in Kurzform einige wichtige Informationen.

1.10 Unternehmermodell für Augenoptiker und Hörgeräteakustiker

Es besteht aus Präsenzphase und einem dreiteiligen Fernlehrgang, es...

- ist nur für Unternehmer (evtl. auch für Filialleiter, siehe „PS“ der Einführung).
- ist mit einer Gesamtdauer von etwa vier Monaten zeitlich überschaubar.

1. UNTERNEHMERMODELL.....

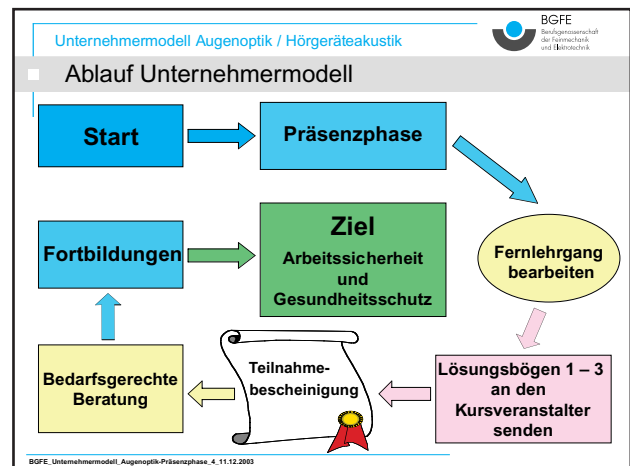


- ist vollständig. Das bedeutet: Wer die Aufgaben der Infobriefe bearbeitet hat und für seinen Betrieb wichtige Maßnahmen der Gefährdungsbeurteilung umsetzt, kann davon ausgehen, dass die einschlägigen gesetzlichen Auflagen erfüllt sind.
- sorgt bei entsprechender Umsetzung für verbesserte Arbeitsbedingungen für Unternehmer und Mitarbeiter. Das führt erfahrungsgemäß zu höherer Arbeitszufriedenheit und Motivation und damit zu besseren Leistungen. Mittel- und langfristig werden Ausfallzeiten durch Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen reduziert.
- hilft, Gefährdungen für Beschäftigte und Kunden, die sich in den Betrieben aufhalten, zu ermitteln und zu beseitigen. Das Image Ihres Unternehmens kann leiden, wenn einem Kunden während seines Aufenthaltes bei Ihnen etwas zustößt.
- ist im Vergleich zur Regelbetreuung erheblich kostengünstiger, insbesondere bei langfristiger Betrachtung.
- ist für Betriebe, die der Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel oder der Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik angeschlossen sind, geeignet. Es wird von beiden Berufsgenossenschaften anerkannt.

1.11 Start und Ziel

Zwischen Start und Ziel liegen ca. vier Monate. Die Antwortbögen senden Sie bitte an Ihren Kursveranstalter. Dieser wertet sie aus. Er sammelt die Ergebnisse der drei Antwortbögen.

Sie erhalten eine Information über Ihre Ergebnisse und die Teilnahmebescheinigung. Diese ist ein wichtiger Nachweis zur sicherheitstechnischen Betreuung Ihres Betriebes. Verwahren Sie sie daher sorgfältig.



1.12 Beratung des Arbeitgebers

In etlichen europäischen Staaten ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich in Sachen Arbeitsschutz durch speziell ausgebildete Personen beraten zu lassen. So schreibt in Deutschland das Arbeitssicherheitsgesetz Ihnen als Unternehmer vor, zu diesem Zweck eine Sicherheitsfachkraft, manchmal auch als Fachkraft für Arbeitssicherheit bezeichnet, und einen Betriebsarzt zu bestellen.

Mit anderen Worten: Eigentlich müssen Sie sich eine Dienstleistung einkaufen.

Das Unternehmermodell bedeutet daher eine erhebliche Erleichterung für Sie. Wenn Sie dieses Seminar mit allen Aufgaben absolvieren, haben Sie zumindest die Sicherheitsfachkraft zu einem erheblichen Teil ersetzt!

Das Unternehmermodell ist der Fahrplan für einen gut organisierten Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb. Ziel des Unternehmermodells ist es *nicht*, Sie zur Sicherheitsfachkraft auszubilden.

Das Arbeitssicherheitsgesetz sieht eine Beratung des Arbeitgebers durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Betriebsarzt vor.

1.13 Wer ist eine Sicherheitsfachkraft?

Eine Sicherheitsfachkraft erfüllt besondere Anforderungen:

- Ingenieur, Techniker oder Meister mit
- mindestens zweijähriger Berufserfahrung und
- staatlich anerkannter Zusatzausbildung.

Sicherheitsfachkräfte werden als eine Art Unternehmensberater für Arbeitssicherheit tätig. Sie sind durch das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet, den Unternehmer zu beraten und ihm zu helfen, seiner Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gerecht zu werden.

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik


BGFE
Berufsgenossenschaft
der Feinoptiker
und Hörakustiker

Sicherheit - Begriffe

- **Sicherheitsbeauftragte nach MPG § 31**
 - Verantwortung, Erkennen und Bewerten der Risiken bei der Herstellung von Medizinprodukten
- **Sicherheitsbeauftragte nach SGB VII § 22**
 - Ehrenamtlich, Mitarbeiterebene, keine Verantwortung
- **Sicherheitsfachkraft nach ASiG**
 - Stabsfunktion, Unternehmensberater, Profi
 - Verantwortung bleibt beim Unternehmer

BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 18.11.12.2003

1.14 Wer ist ein Betriebsarzt?

Wichtiger Berater des Unternehmers im betrieblichen Gesundheitsschutz ist der Betriebsarzt. Er ist ein speziell ausgebildeter Arzt der Fachrichtung „Arbeitsmedizin“ oder ein Arzt mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“.

Sein Einsatz im Betrieb wird ebenfalls im Arbeitssicherheitsgesetz verlangt. Die Schwerpunkte seiner Tätigkeit liegen in den Bereichen

- Information und Beratung von Unternehmer und Beschäftigten über den Gesundheitsschutz,
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen aus arbeitsmedizinischer Sicht (Mitwirkung bei der Gefährdungsbeurteilung, soweit erforderlich),
- Hilfe bei der Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen,
- Untersuchung und arbeitsmedizinische Beurteilung der Mitarbeiter,
- Ergonomie,
- Hygiene.

Die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte“ (BGV A7) regelt den Einsatz der Arbeitsmediziner. Seit 2003 greift diese Vorschrift auch in den Handwerken der Augenoptik und Hörgeräteakustik.

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik


BGFE
Berufsgenossenschaft
der Feinoptiker
und Hörakustiker

Gesundheitsschutz - Begriffe

- **Betriebsärztliche Betreuung nach § 3 ASiG**
 - Beratung und Unterstützung des Unternehmers
 - Fachärztliche Beratung und Untersuchung der Mitarbeiter
 - Stabsfunktion, Unternehmensberater, Profi
 - Verantwortung bleibt beim Unternehmer
- **Betriebsarzt nach ASiG**

Erforderliche Fachkunde:

 - Facharzt für Arbeitsmedizin
 - oder
 - Arzt mit Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“

BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 22.01.2004

1.15 So funktioniert die Regelbetreuung in der Arbeitssicherheit

Der Unternehmer wird durch das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet, eine Sicherheitsfachkraft zu bestellen. Er benennt dazu zum Beispiel einen eigenen Mitarbeiter, der die oben genannten fachlichen Anforderungen erfüllt. Der Mitarbeiter wird von der Berufsgenossenschaft kostenlos ausgebildet. Der Zeitbedarf für diese Ausbildung liegt bei etwa 12 Wochen.

Dieser Mitarbeiter übt dann während seiner Arbeitszeit die Tätigkeit als Sicherheitsfachkraft aus. Dieses Beispiel ist der Normalfall in größeren Betrieben mit mehr als fünfzig Mitarbeitern.

Anstelle der Benennung eines eigenen Mitarbeiters kann auch ein Vertrag mit einem externen Dienstleister geschlossen werden, der diese Leistung anbietet. Der externe Dienst muss vom Unternehmer bezahlt werden.

1.16 Aufgaben von Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt

Beiden Möglichkeiten – eigener Mitarbeiter als Sicherheitsfachkraft oder externe Sicherheitsfachkraft – ist gemeinsam, dass die Sicherheitsfachkraft bestimmte Aufgaben im Betrieb erledigen muss.

1. UNTERNEHMERMODELL.....

Analog dazu ist das Tätigkeitsspektrum des Betriebsarztes festgelegt.

Näheres dazu finden Sie in den Paragraphen 3 und 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes (siehe Anhang, Seite 50 ff.)

1.17 Warum Kleinbetriebe erst seit einigen Jahren etwas tun müssen

Die deutschen Berufsgenossenschaften hatten von 1974 bis 1995 in ihrer Unfallverhütungsvorschrift VBG 122 (jetzt BGV A6) Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten nicht verpflichtet, sich sicherheitstechnisch betreuen zu lassen.

Dies geschah damals mehr aus Gründen der praktischen Realisierbarkeit. Diese Gründe sind heute nicht mehr gegeben. Zudem schreiben die europäischen Richtlinien allen EU-Mitgliedsstaaten vor, eine Betreuung aller Betriebe und Arbeitnehmer in ihren einschlägigen Gesetzen und Vorschriften umzusetzen.

1.18 Regelbetreuung für den Handwerksbetrieb?

Die Bestellung bzw. Verpflichtung einer Sicherheitsfachkraft und eines Betriebsarztes – die Regelbetreuung – hat sich zwar in Großbetrieben gut bewährt, ist aber recht aufwendig. Sie verursacht zudem jährlich wiederkehrende, nicht unerhebliche Kosten, gerade für Unternehmen mit wenigen Beschäftigten.

Bei Pilotprojekten zur sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung von Kleinbetrieben zeigte sich: Was im Großbetrieb gut funktioniert, passt nicht unbedingt im Kleinbetrieb. Ein Kleinbetrieb ist kein „kleiner Großbetrieb“.

Diese Einsicht führte zur „Erfindung“ des Unternehmermodells.

1.19 Erfindergeist: Grundgedanken zum Unternehmermodell

Das Unternehmermodell berücksichtigt die Besonderheiten kleiner Betriebe: Hier arbeitet der Unternehmer noch selbst im Betrieb mit oder ist zumindest so in das Betriebsgeschehen eingebunden, dass für ihn die betrieblichen Gegebenheiten im allgemeinen überschaubar sind. Damit eröffnet sich eine Möglichkeit, die im Großbetrieb mit vielen Hierarchieebenen und langen Entscheidungswegen undenkbar wäre:

- Der Unternehmer soll bestimmte Aufgaben der Sicherheitsfachkraft selbst wahrnehmen und Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in seinem Betrieb im Wesentlichen selbst managen.

Daraus ergibt sich sofort die entscheidende Voraussetzung für die Anwendung des Unternehmermodells: Der Unternehmer muss bereit sein, sich Grundkenntnisse in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz anzueignen. Dies geschieht in Schulungen, deren Art und Umfang von der Berufsgenossenschaft in Abstimmung mit dem zuständigen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und den Verbänden des Handwerks festgelegt wurden.

1.20 Schulung der Unternehmer - Art und Umfang

Konventionelles Schulungsmodell

Für die meisten Branchen der Feinmechanik und Elektrotechnik bedeutet das Schulungen, die aus einem

- Grundseminar von zwei Tagen Dauer mit abschließender Prüfung und einem
- Aufbauseminar von einem bis zwei Tagen Dauer besteht.

Das Gros der Unternehmer muss daher bei einer Entscheidung für das Unternehmermodell mit insgesamt etwa drei bis vier Tagen Abwesenheit aus seinem Betrieb rechnen.

Das Schulungsmodell für die Augenoptik und Hörgeräteakustik

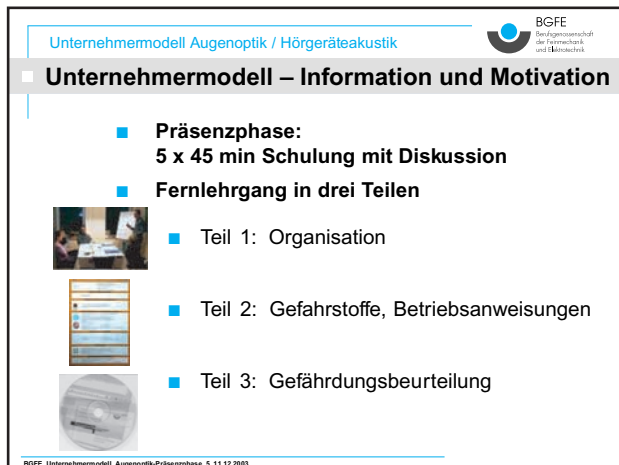
Ihre Berufsgenossenschaft hat unter Berücksichtigung des verglichen mit anderen Branchen unterdurchschnittlichen Unfallgeschehens in Ihrem Handwerk nach intensiven Beratungen mit den Innungsverbänden für Augenoptiker und Hörgeräteakustiker folgenden Modus festgelegt:

Anstelle ein- oder mehrtägiger Seminare und damit verbundener längerer Abwesenheit des Unternehmers aus dem Betrieb kann ein Teil des Wissens im Selbststudium anhand des so genannten Fernlehrgangs erarbeitet werden. Dabei soll auch die konkrete Umsetzung der Maßnahmen im Betrieb erfolgen.

1.21 Ablauf des Unternehmermodells für Augenoptiker und Hörgeräteakustiker

Die Hinführung zu den Rahmenbedingungen und ihre Erläuterung geschehen in einer etwa fünfstündigen Präsenzphase zu Beginn des „Fernlehrgangs mit Präsenzphase“.

Der vorliegende Ordner enthält die Unterlagen für das Selbststudium oder besser Selbstlernen (Fernlehrgang).



1.22 Selbstlernen mit dem dreiteiligen Fernlehrgang

Lesen Sie die Unterlagen zu jedem Teil des Fernlehrgangs vollständig. Sie finden alle notwendigen Erläuterungen und Informationen im vorliegenden Ordner.

Die drei Teile des Fernlehrgangs haben eine einheitliche Struktur:

- Der einführende Text, in dem das erforderliche Basiswissen vermittelt wird. Diese Informationen sind unbedingt notwendig, um die Aufgaben bearbeiten zu können.
- Aufgaben, anhand derer Sie den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb organisieren sollen. Indem Sie diese Aufgaben bearbeiten, erfüllen Sie gleichzeitig wichtige gesetzliche Auflagen, die zum Teil bereits seit langem bestehen.
- Der Fragebogen mit Kontrollfragen zum Thema des jeweiligen Teils. Sie bestätigen die Erledigung der Aufgaben durch Ankreuzen auf dem Lösungsbogen. Bei den übrigen Fragen kreuzen Sie die richtigen Antworten an. Anschließend senden Sie den ausgefüllten Lösungsbogen an den Kursveranstalter.

Vergessen Sie bitte nicht, sich vorher eine Kopie des ausgefüllten Lösungsbogens anzufertigen.

1.23 Erfolgskontrolle

Der Kursveranstalter prüft nach Eingang Ihrer drei Lösungsbögen, ob die erforderliche Mindestquote von 70 % richtigen Antworten erreicht ist. Die Erledigung der Aufgaben muss zu 100 % bestätigt sein. Wurde der gesamte Fernlehrgang erfolgreich bearbeitet, erhalten Sie Ihre Teilnahmebescheinigung per Post. Falls die Mindestpunktzahl bei einem oder mehreren Teilen verfehlt wurde, wird sich der Kursveranstalter mit Ihnen in Verbindung setzen und die weitere Vorgehensweise besprechen.

1.24 Wieviel Zeit haben Sie zur Bearbeitung?

Für den Fernlehrgang haben Sie insgesamt vier Monate Zeit. Nach diesem Zeitraum müssen Ihre Lösungsbögen beim Kursveranstalter eingegangen sein. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen bei der Durchführung von Fernlehrgängen empfehlen wir Ihnen, unmittelbar nach der Präsenzphase mit der Bearbeitung zu beginnen.

1.25 Zwischenziel: Teilnahmebescheinigung

Nach erfolgreicher Bearbeitung des Fernlehrgangs erhalten Sie Ihre Teilnahmebescheinigung vom Kursveranstalter. Bescheinigt wird die erfolgreiche Teilnahme am Fernlehrgang mit Präsenzphase im Rahmen des Unternehmermodells nach der Unfallverhütungsvorschrift BGV A6.

Dieses Dokument ist wichtig. Es ist Ihr Nachweis gegenüber der Berufsgenossenschaft oder der staatlichen Arbeitsschutzbehörde. Die staatliche Arbeitsschutzbehörde heißt – je nach Bundesland – „Gewerbeaufsicht“ oder „Amt für Arbeitsschutz“.

Ist das Thema Arbeitsschutz nach dem Lehrgang zum Unternehmermodell für mich erledigt?

Ein klares Nein!

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind nicht statisch, d. h. kein Zustand, den ein Betrieb einmal erreicht hat und der dann für immer bestehen bleibt.

1. UNTERNEHMERMODELL.....

Neben den immer wiederkehrenden Aufgaben, wie Prüfungen von Betriebsmitteln oder den Unterweisungen der Mitarbeiter, ist es auch nötig, sich kritisch zu fragen, ob nicht neue Gefährdungen oder Belastungen hinzugekommen sind.

1.26 Bedarfsgerechte, qualifizierte Beratung

Vielleicht wurden neue Gefahrstoffe eingeführt, hat der Betrieb neue Räume bezogen oder beabsichtigt dies in nächster Zeit. Für solche Fälle sieht das Unternehmermodell eine Beratung durch Externe vor. Das wird im Regelfall eine Sicherheitsfachkraft sein.

Sie haben anlässlich der Präsenzphase bereits eine Sicherheitsfachkraft kennengelernt: Ihren Seminarleiter. Am einfachsten ist es daher, wenn Sie sich bei Fragen zur Arbeitssicherheit an Ihren Kursveranstalter wenden. Sie können aber auch direkt die Berufsgenossenschaft ansprechen. Im Kapitel „Die Rolle der Berufsgenossenschaft“ erfahren Sie mehr über deren Dienstleistungsangebot.

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

BGFE
Berufsgenossenschaft
des optischen
und akustischen

Unternehmermodell - Beratungsbedarf

Wann muss ich mich sicherheitstechnisch beraten lassen?

- Planung, Errichtung oder Einrichtung einer neuen Betriebsstätte
- Bauliche Änderungen an der bestehenden Betriebsstätte
- Einführung neuer Arbeitsverfahren
- Gestaltung eines neuen Arbeitsplatzes
- Anschaffung von Gefahrstoffen mit erhöhtem Gefährdungspotential
- Schwerer Unfall

(Beispielhafte Aufzählung)

BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 7.11.12.2003

Entscheidendes Kriterium dafür, ob eine Beratung notwendig ist oder nicht, bleibt immer die Gefährdungsbeurteilung. Diese ist Gegenstand des Fernlehrgangs Teil 3.

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

BGFE
Berufsgenossenschaft
des optischen
und akustischen

Unternehmermodell - Beratungsbedarf

Wie finde ich kompetente sicherheitstechnische Berater?

- Gütegeprüfte überbetriebliche Dienste: www.gqa.de
- Ihr Kursveranstalter
- Jede ausgebildete Fachkraft für Arbeitssicherheit; zu finden in den Gelben Seiten unter „Arbeitssicherheit“, „Arbeitsschutz“

BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 8.11.12.2003

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

BGFE
Berufsgenossenschaft
des optischen
und akustischen

Unternehmermodell - Beratungsbedarf

Anlässe für eine Beratung durch den Betriebsarzt

- Einführung neuer Arbeitsstoffe, die ein erhöhtes oder andersartiges Gefahrenpotential zur Folge haben können
- Planung, Errichtung und Änderung von Betriebseinrichtungen
- Einführung neuer Arbeitsverfahren
- Neugestaltung von Arbeitsplätzen oder Arbeitsabläufen
- Auftreten von Gesundheitsbeschwerden oder Erkrankungen, die durch die Arbeit verursacht sein können
- Vorliegen von für den Arbeitsschutz relevanten Suchterkrankungen
- Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung
- Wunsch des Arbeitnehmers

BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 10.08.01.2004

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

BGFE
Berufsgenossenschaft
des optischen
und akustischen

Unternehmermodell - Beratungsbedarf

Wie finde ich einen Betriebsarzt?

Suchen Sie sich einen Betriebsarzt in Ihrer Region

- www.betriebsaerzte.de
- www.gqb-online.de
- www.telefonbuch.de
- www.gelbeseiten.de
- Gelbe Seiten, örtliches Telefonbuch unter: „Arbeitsmedizin / Arbeitssicherheit / Arbeitsschutz“ und „Ärzte“ - „Ärzte für Arbeitsmedizin“

BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 11.08.01.2004

2. Die Berufsgenossenschaft

2.1 Warum gibt es überhaupt die Berufsgenossenschaft?

In diesem Kapitel soll die Funktion der Berufsgenossenschaft unter die Lupe genommen werden. Präzise müsste man eigentlich von den Berufsgenossenschaften sprechen. Es gibt entsprechend der Vielfalt der gewerblichen Branchen zurzeit 34 gewerbliche Berufsgenossenschaften. Sie haben im Regelfall aber nur mit einer Berufsgenossenschaft zu tun, und zwar mit der, die für Ihren Betrieb „zuständig“ ist.

Fasst man die Rolle der Berufsgenossenschaften kurz und prägnant zusammen, hört sich das etwa so an:

„Die Berufsgenossenschaften sind Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und haben nach dem Sozialgesetzbuch SGB VII zwei Hauptaufgaben:

- Arbeitsunfälle, Wegeunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten.
- Nach Eintritt eines Arbeits- bzw. Wegeunfalls oder einer Berufskrankheit die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherstellen und sie oder ihre Hinterbliebenen durch Geldleistungen entschädigen.“



2.2 Vorteile für den Arbeitnehmer

Die Vorteile für den Arbeitnehmer sind auf den ersten Blick ersichtlich: Er ist gegen die Folgen von Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Berufskrankheiten versichert.

Dies beinhaltet zum Beispiel auch eine lebenslange Rente bei einem andauernden Körperschaden, sofern dieser aus einem der drei genannten Fälle herrührt und eine Erwerbsminderung von mindestens 20 % zur Folge hat. Eine solche Absicherung bietet der Versicherungsschutz der gesetzlichen Krankenversicherung nicht.

2.3 Vorteile für den Arbeitgeber

Man kann die grundlegende Bedeutung der Berufsgenossenschaften recht gut anhand eines Gedankenspiels verdeutlichen:

Was wäre, wenn diese Institution nicht existieren würde?

Vordergründig betrachtet würde der Betrieb den jährlichen BG-Beitrag sparen.

Würde aber ein Angestellter im Betrieb beispielsweise die Treppe hinab stürzen, so entstünde folgende Situation: Der Angestellte könnte Schadenersatzansprüche gegen seinen Arbeitgeber geltend machen, wenn er nachweist, dass diesen ein Verschulden an seinem Sturz trifft. Dies könnte bereits dann der Fall sein, wenn der Unternehmer es versäumt hat, einen Handlauf anzubringen, den Treppenabgang ausreichend zu beleuchten oder nicht dafür gesorgt hat, dass keine Gegenstände auf der Treppe abgestellt werden!

Die Schadenersatzansprüche könnten im angenommenen Fall nicht nur ein angemessenes Schmerzensgeld, sondern auch Heilbehandlungskosten umfassen. Eventuelle Spätfolgen des Sturzes wären eingeschlossen.

2.4 Die Haftung

Grundsätzlich lässt sich diese Haftung auf den § 823 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) zurückführen, dessen entscheidender Satz diesbezüglich lautet:

„Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatze des daraus entstandenen Schadens verpflichtet.“

2. DIE BERUFGGENOSSENSCHAFT.....

Insgesamt wäre es für einen Unternehmer in unserem angenommenen Beispiel daher ratsam, sich vor solchen Unwägbarkeiten durch Abschluss einer Haftpflichtversicherung abzusichern! Dies würde insbesondere für mittelständische Betriebe gelten. Die Haftung wäre nämlich unbegrenzt und würde sich auch gegen den Unternehmer persönlich richten. Er würde mit seinem gesamten betrieblichen und persönlichen Vermögen haften!

Zurück zur Realität: Eine solche Haftpflichtversicherung gibt es in Gestalt der gesetzlichen Unfallversicherung. An die Stelle der Haftpflicht des Unternehmers tritt die jeweils zuständige Berufsgenossenschaft.

Kann ich als Unternehmer sicher sein, dass die Berufsgenossenschaft auch tatsächlich zahlt und ich nicht doch haften muss?

Durch Zahlung seines Beitrags zur Berufsgenossenschaft ist der Unternehmer quasi aus der Haftung des § 823 BGB befreit – zumindest für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Dies ist in den §§ 104 ff. des SGB VII geregelt.

Die strafrechtliche Haftung des Unternehmers bleibt trotz der Leistungen der Berufsgenossenschaft bestehen.

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

BGFE
Berufsgenossenschaft
für Feinmechanik
und Elektrotechnik

Schadenersatz bei Arbeitsunfall

Beispiel:
Augenoptiker verliert das Augenlicht, als er im Auftrag des Meisters ohne persönliche Schutzausrüstung am Lötgerät eine Störung beseitigt. Beschäftigter war nie aktenkundig unterwiesen.

Verletzter verklagt den Unternehmer auf Euro 185.000 Schmerzensgeld.

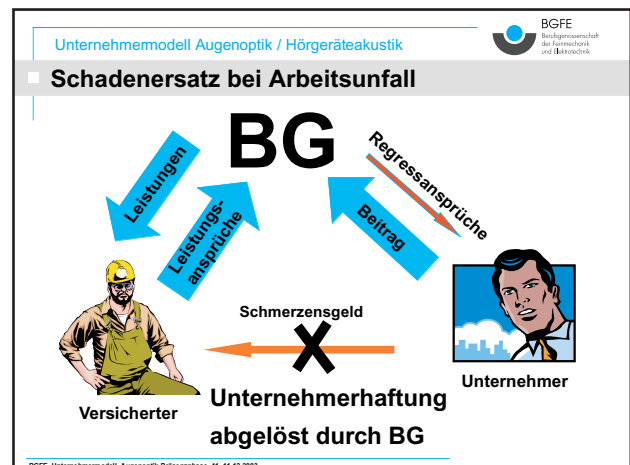
Was passiert?

BGFE, Unternehmermodell, Augenoptik-Präsenzphase, 38, 11.12.2003

2.5 Regress durch die Berufsgenossenschaft

Nur bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz seitens des Unternehmers oder eines verantwortlichen Vorgesetzten hat die Berufsgenossenschaft die Möglichkeit, auf dem Wege des so genannten Regresses die ihr entstandenen Kosten oder einen Teil davon vom Verursacher zu fordern.

Die Berufsgenossenschaft ist dabei allerdings gehalten, die persönlichen wirtschaftlichen Verhältnisse des betroffenen Unternehmers oder Vorgesetzten zu berücksichtigen und begnügt sich in diesen seltenen Fällen mit Geldbeträgen, die nicht zum Ruin des betroffenen Schädigers führen.



2.6 Organisation der Berufsgenossenschaften als Körperschaften öffentlichen Rechts

Die Unfallversicherung für seine Mitarbeiter muss jeder Arbeitgeber, der Arbeitnehmer beschäftigt, über seine Berufsgenossenschaft abschließen. Der Gesetzgeber schreibt dies im Sozialgesetzbuch SGB VII so vor.

Die Berufsgenossenschaften sind keine privatwirtschaftlichen Unternehmen, die ihre Dienstleistungen auf einem freien Markt anbieten. Berufsgenossenschaften sind als „Körperschaften öffentlichen Rechts“ organisiert und haben Aufgaben und Rechte, die im SGB VII klar beschrieben sind. Eine Berufsgenossenschaft kann sich daher auch nicht weigern, die Mitarbeiter eines bestimmten Betriebes zu versichern.

Sie muss dies auch dann tun, wenn in diesem Betrieb enorm hohe Unfallzahlen auf Versäumnisse der Verantwortlichen schließen lassen. Allerdings ist die BG berechtigt, durch Anordnungen Maßnahmen zur Arbeitssicherheit in konkreten Einzelfällen (z. B. an Maschinen) zu treffen und ggf. Bußgelder wegen Verstößen gegen Unfallverhütungsvorschriften zu verhängen.

Arbeitnehmer genießen sogar dann den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn ihr Arbeitgeber sich weigert, die fälligen Beiträge zu entrichten!

2.7 Wer trifft die wichtigen Entscheidungen in den Berufsgenossenschaften?

Die Selbstverwaltung

Ein weiteres Wesensmerkmal der Berufsgenossenschaften ist die „Selbstverwaltung“. Selbstverwaltung bedeutet, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den Organen (Vertreterversammlung und Vorstand) die wichtigen Entscheidungen selbst treffen. Die Organe sind paritätisch besetzt, beide Sozialpartner sind also zahlenmäßig gleich stark.

Die Mitglieder der Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft werden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Rahmen der alle sechs Jahre stattfindenden Sozialwahlen gewählt. Die Vertreterversammlung wählt dann den Vorstand. Die Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Vorstand und Vertreterversammlung sind ehrenamtlich tätig.

Vertreterversammlung und Vorstand

Die Vertreterversammlung entscheidet über grundsätzliche Angelegenheiten. Der Vorstand leitet die Berufsgenossenschaft und vertritt sie nach außen.

Damit ist die Selbstverwaltung der Berufsgenossenschaften ein Stück gelebte Sozialpartnerschaft in Deutschland. In allen wichtigen Fragen müssen sich die Sozialpartner einigen. Der Staat übt nur eine Rechtsaufsicht aus. So müssen beispielsweise Unfallverhütungsvorschriften, bevor die Vertreterversammlung einer Berufsgenossenschaft sie beschließt, erst vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit genehmigt werden.

Warum ist die Unfallversicherung gegen Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten nun gerade in dieser öffentlich-rechtlichen Form organisiert? Wäre es nicht wirtschaftlicher, wenn die Möglichkeit eingeräumt würde, dass Unternehmer ihre Arbeitnehmer bei privatwirtschaftlichen Versicherungsgesellschaften versichern?

Berufsgenossenschaften bieten Betrieben nicht nur Versicherungsschutz für ihre Beschäftigten. Sie haben ein zweites bedeutsames Aufgabenfeld, die Prävention.

2.8 Prävention: Neue Aufgaben

Unter Prävention fasst man die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zusammen (SGB VII § 14). Dabei ist hervorzuheben, dass der Gesetzgeber mit der Ablösung der alten Reichsversicherungsordnung (RVO) durch das Sozialgesetzbuch SGB VII im Jahre 1996 den Berufsgenossenschaften die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren als neue Aufgabe zugewiesen hat. Man spricht daher auch vom „erweiterten Präventionsauftrag“ des SGB VII.

Für die Entschädigung der Folgen arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, also etwa krankheitsbedingte Heilbehandlungskosten, sind wie vor 1996 die Krankenkassen zuständig.

Im Bereich Prävention üben die Berufsgenossenschaften gegenüber den Betrieben und den Versicherten einerseits eine überwachende und kontrollierende Funktion aus, andererseits sind sie aber auch in vielfältiger Weise als Dienstleister tätig.

Diese Kombination von Aufgaben und Leistungen kann sicher nicht von einer im Wettbewerb stehenden privatrechtlich organisierten Institution gewährleistet werden.

2.9 Die Vorteile

Insgesamt bietet die Organisation der gesetzlichen Unfallversicherung in Gestalt der öffentlich-rechtlichen Berufsgenossenschaften gegenüber einer privaten Unfallversicherung viele Vorteile:

- Prävention und Entschädigung nach einem Unfall oder einer Berufskrankheit liegen in einer Hand, Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Unfallgeschehen können so direkt in die Prävention einfließen.
- Die branchenspezifische Gliederung der Berufsgenossenschaften und die Pflichtmitgliedschaft aller Betriebe ermöglichen eine besonders effektive Arbeit gerade im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Hier entwickeln sich die Berufsgenossenschaften zunehmend zu wertvollen Dienstleistern für ihre Mitgliedsbetriebe.

2. DIE BERUFGENOSSENSCHAFT.....

- Aufgrund ihrer hoheitlichen Befugnisse (s. 2.17) können die Berufsgenossenschaften Maßnahmen der Arbeitssicherheit in besonderen Fällen durchsetzen. Dadurch werden für die Solidargemeinschaft kostspielige Unfälle und Berufskrankheiten vermieden.
- Über die Selbstverwaltung wird eine Praxisnähe sichergestellt, wie sie keine andere Organisationsform bieten könnte.
- Berufsgenossenschaften dürfen keine Gewinne erzielen.
- Die Pflichtmitgliedschaft spart Kosten für Marketing und Kundenwerbung.
- Die gewerblichen Berufsgenossenschaften, zuständig für Handwerk und Industrie;
Beispiele: Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik, Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel. Die beiden Genannten sind für das gesamte Bundesgebiet zuständig, andere gewerbliche Berufsgenossenschaften sind nur regional tätig, z. B. die Edel- und Unedel-Metall-Berufsgenossenschaft.
- Die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften, zuständig für Land- und Forstwirtschaft sowie den Gartenbau; diese Berufsgenossenschaften sind überwiegend regional organisiert.
Beispiele: Land- und forstwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Franken-Oberbayern, Gartenbau-Berufsgenossenschaft.
- Die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, zuständig für den öffentlichen Dienst, Kindergärten, Schulen und Hochschulen;
Beispiele: Gemeindeunfallversicherungsverbände, Feuerwehrunfallkassen.

Gerade die beiden letztgenannten Punkte bedeuten erhebliche Ersparnisse für jeden Betrieb.

Mitunter hört man: „Aufgrund ihrer Quasi-Monopolstellung haben es die Berufsgenossenschaften gar nicht nötig, sparsam mit den Beiträgen der Betriebe umzugehen.“

Falsch!

2.10 Sparsame Haushaltsführung

Jede Berufsgenossenschaft muss ihren jährlichen Haushalt von der Selbstverwaltung beraten und beschliessen lassen. Dadurch findet eine wirksame Kontrolle statt. Außerdem wacht das Bundesamt für das Versicherungswesen über die Berufsgenossenschaften genau wie über jede privatwirtschaftlich organisierte Versicherung.

Der beste Beweis für eine sparsame Wirtschaftsweise sind die Verwaltungskosten:

Die Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik hat einen Verwaltungskostenanteil von etwa 5 %. Dies ist im Vergleich mit der privaten Versicherungsbranche eine sehr geringe Quote.

2.11 In welchen Wirtschaftszweigen gibt es Berufsgenossenschaften?

Insgesamt ist die gesetzliche Unfallversicherung in drei große Bereiche unterteilt:

Nicht nur Erwerbstätige stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, auch Schüler, Studenten und sogar Kinder im Kindergarten. Gegen die Folgen von Unfällen bei der Arbeit in der eigenen Wohnung, z. B. als Hausfrau, kann man sich nur durch Abschluss einer privaten Unfallversicherung absichern. Gleiches gilt für die Lebensbereiche Freizeit und Sport.

2.12 Freiwillige Unternehmensversicherung bei der BGFE

Unternehmer sind nur bei wenigen Berufsgenossenschaften pflichtversichert. Sie als Unternehmer der Augenoptik bzw. Hörgeräteakustik sind nicht versichert.

Sie müssen sich freiwillig versichern, wollen Sie in den Genuss des Versicherungsschutzes nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit kommen.

Die Konditionen der freiwilligen Unternehmensversicherung sind günstig: Der Beitrag für einen Unternehmer berechnet sich auf Basis der Hälfte der für seinen Gewerbebranchen gültigen Gefahrklasse. Im Bereich Augenoptik und Hörgeräteakustik ist das die Gefahrklasse 1,0. Dies entspricht exakt derjenigen eines Büroangestellten.

Sie können außerdem Ihre Versicherungssumme zwischen der Mindestversicherungssumme, die sich jährlich ändert (zurzeit EUR 18.000,-), und der Höchstsumme (EUR 72.000,-) frei wählen. Die Versicherungssumme beeinflusst nur die Höhe der Geldleistungen, wie Verletztengeld oder Rente. Sachleistungen, z. B. Heilbehandlung oder berufliche Rehabilitation, werden unabhängig von der gewählten Versicherungssumme stets voll von der BG getragen.

BGFE
Berufsgenossenschaft
der Feinmechanik
und Bergtechnik

Unternehmerrmodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

Freiwillige Unternehmensversicherung

- **Unternehmer, Geschäftsführer einer GmbH* sind nicht kraft Gesetz versichert.**
Nur auf Antrag! www.bgfe.de
- **Verletztengeld ab dem ersten Unfalltag, Beitragsnachlass wie Gesamtbetrieb.**
- **Sehr günstiger Beitrag, ohne Fremdlasten:**
- **0,5 x Gefahrklasse** x Versicherungssumme x Umlageziffer**
- Versicherungssumme innerhalb bestimmter Grenzen frei wählbar.

* Gesellschaftsgeschäftsführer mit mind. 50 % Anteil an der GmbH, abhängig vom Gesellschaftervertrag.
 ** mind. jedoch 1,0

BGFE, Unternehmerrmodell, Augenoptik-Präsenzphase, 25.11.12.2003

Wichtig:

Die Unternehmensversicherung müssen Sie selbst bei der BG (Betriebsabteilung in Köln, Postanschrift siehe Anhang) beantragen!

Antragsunterlagen finden Sie auch im Internet unter www.bgfe.de.

Erklärungen zur Zusammensetzung des Beitrages und zum Begriff Gefahrklasse finden Sie im Kapitel „Wirtschaftlichkeit des Arbeitsschutzes“.

2.13 Prävention

Was tun die Berufsgenossenschaften, um Unfälle und Krankheiten in den Betrieben zu verhindern?

Das Sozialgesetzbuch SGB VII schreibt den Berufsgenossenschaften vor, „mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen“ (§ 14 Abs. 1 SGB VII).

2.14 Unfallverhütungsvorschriften

Die Berufsgenossenschaften können aber nicht selbst unmittelbare Maßnahmen zur Unfallverhütung usw. im Betrieb treffen.

Dazu sind nur Sie als Unternehmer in der Lage. Der Gesetzgeber hat daher die Berufsgenossenschaften mit bestimmten Kompetenzen ausgestattet, um solche Maßnahmen ggf. durchsetzen zu können. So erlassen sie ihr eigenes autonomes Recht in Form von Unfallverhütungsvorschriften (Berufsgenossenschaftliche Vorschriften, BGV), Berufsgenossenschaftlichen Regeln (BGR), Berufsgenossenschaftlichen Informationen (BGI) und Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen (BGG).

Unfallverhütungsvorschriften (UVVen) geben verbindliche Schutzziele vor. Wie diese Schutzziele erreicht werden, steht im Ermessen des Betriebes. Um Unternehmern und Vorgesetzten zu helfen, werden von den Berufsgenossenschaften Regeln, Richtlinien, Informationen und Grundsätze herausgegeben. Darin ist konkret ausgeführt, wie die in den Unfallverhütungsvorschriften aufgestellten Vorgaben erreicht werden können. Jeder Betrieb, der sich an diesem Regelwerk orientiert, kann daher davon ausgehen, dass er die Vorschriften einhält. Es sind aber auch andere Lösungen denkbar und akzeptabel.

Übrigens gelten UVVen auch für Unternehmer und Beschäftigte ausländischer Unternehmen, die in Deutschland tätig sind, selbst wenn sie keiner deutschen Berufsgenossenschaft angehören (§ 16 Abs. 2 SGB VII und § 1 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ [BGV A1]).

Welchen Rang haben die Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften und Regeln im Vergleich zu Gesetzen, Verordnungen, Normen und anderen Rechtsnormen?

Die Unfallverhütungsvorschriften haben den gleichen Rang wie staatliche Verordnungen, z. B. die Gefahrstoffverordnung. Sie werden von Fachleuten der Berufsgenossenschaften in so genannten „Fachausschüssen“ erarbeitet und mit dem zuständigen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) abgestimmt.

Dabei werden die Daten und Erfahrungen der Berufsgenossenschaften im Unfall- und Berufskrankheitsgeschehen herangezogen. Durch ihre Aufgaben einerseits in der Entschädigung und andererseits in der Prävention sind die Berufsgenossenschaften in der Lage, Unfallverhütungsvorschriften sehr spezifisch zu erstellen. Der Staat könnte diese Aufgabe kaum übernehmen.

2. DIE BERUFGENOSSENSCHAFT.....

Eine UVV muss durch die Vertreterversammlung der jeweiligen Berufsgenossenschaft beschlossen werden. Nach der Genehmigung durch das BMWA kann die Vorschrift dann in Kraft treten. Es ist hervorzuheben, dass keineswegs jede gewerbliche Berufsgenossenschaft jede UVV für ihren Zuständigkeitsbereich beschlossen hat. Insgesamt existieren zur Zeit ca. 80 Unfallverhütungsvorschriften im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Die Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik hat 40 davon für ihre Betriebe beschlossen.

2.15 Welche UVVen sind für Augenoptiker und Hörgeräteakustiker wichtig?

Anhand der neuen systematischen und übersichtlichen Gliederung des Vorschriftenwerks kann man die Antwort auf diese Frage recht schnell finden:

Bisher hießen die UVVen VBG 1 bis VBG 125. Ein besonderes System bei der Nummerierung war nicht erkennbar. Dies hat sich nun geändert. Die neue Benennung besteht aus

- der Abkürzung „BGV“ für „Berufsgenossenschaftliche Vorschrift“. Eine Verwechslung mit den bisherigen VBG-Bezeichnungen ist dadurch ausgeschlossen.
- einem Großbuchstaben „A“, „B“, „C“ oder „D“, der die inhaltliche Struktur des Vorschriftenwesens verdeutlicht:
 „A“ steht für „Allgemeine Vorschriften und betriebliche Arbeitsschutzorganisation“,
 „B“ steht für „Einwirkungen“,
 „C“ steht für „Betriebsart und Tätigkeiten“,
 „D“ steht für „Arbeitsplatz und Arbeitsverfahren“.
- einer fortlaufenden Nummer.

Folgende UVVen sind für typische Betriebe des Augenoptiker- und des Hörgeräteakustiker-Handwerks relevant:

Neue Nr.	Titel der UVV	Fernlehrgang	Bisherige Nr.
BGV A1	Grundsätze der Prävention	Teil 1, 3	VBG 1
BGV A2	Elektrische Anlagen und Betriebsmittel	Teil 1, 3	VBG 4
BGV A4	Arbeitsmedizinische Vorsorge	Teil 1	VBG 100

Neue Nr.	Titel der UVV	Fernlehrgang	Bisherige Nr.
BGV A6	Fachkräfte für Arbeitssicherheit	Einführung	VBG 122
BGV A7	Betriebsärzte	Teil 1	VBG 123
BGV A8	Sicherheits- und Gesundheits-schutzkennzeichnung am Arbeitsplatz	Teil 1, 3	VBG 125
BGV B 3	Lärm	Teil 3	VBG 121
BGV D34	Verwendung von Flüssiggas	Teil 2, 3	VBG 21
BGV D36	Leitern und Tritte	Teil 3	VBG 74

Im Einzelfall können für Ihre Unternehmen je nach ausgeübter Tätigkeit weitere Vorschriften gelten.

Die auf den ersten Blick sehr große Zahl von Vorschriften reduziert sich also bei näherem Hinsehen auf eine überschaubare Menge. Das vorliegende Buch dient u. a. dazu, Ihnen bei der Umsetzung dieser UVVen Hilfestellungen zu geben.

Wie bereits oben erwähnt, geben die Berufsgenossenschaften Regeln, Richtlinien, Informationen und Grundsätze heraus, die die konkrete Gestaltung des Arbeitsschutzes im Betrieb erleichtern sollen. Dieses Regelwerk wurde bisher mit ZH 1/-Nummern benannt. Im Zuge der generellen Neuordnung des Vorschriftenwesens wird künftig differenziert zwischen

- Berufsgenossenschaftlichen Regeln BGR mit einer Nummer von 100 bis 499,
- Berufsgenossenschaftlichen Informationen BGI mit einer Nummer von 500 bis 899,
- Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen BGG mit einer Nummer von 900 bis 999.

Beispiele:

BGR 194 „Einsatz von Gehörschützern“ (bisher ZH 1/705),
 BGI 512 „Erste-Hilfe-Material“ (bisher ZH 1/146).

2.16 Technische Aufsichtsbeamte (TAB)

Allein der Erlass von Vorschriften zur Unfallverhütung bringt noch keine Garantie, dass diese auch in den Betrieben in die Tat umgesetzt werden.

Der Gesetzgeber hat daher im SGB VII (§ 17) den Berufsgenossenschaften aufgetragen, die Durchführung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb zu überwachen. Diese Aufgabe übernehmen Außendienstmitarbeiter. Das sind in der Regel Ingenieure mit einer mindestens zweijährigen Zusatzausbildung. Das SGB VII nennt sie „Aufsichtspersonen“. In der Praxis ist der weithin bekannte Begriff des „Technischen Aufsichtsbeamten (TAB)“ nach wie vor gängig. Jede Berufsgenossenschaft muss Technische Aufsichtsbeamte in ausreichender Zahl und Qualifikation einstellen. Jedem TAB ist eine Region als Aufsichtsbezirk fest zugeteilt. In diesem Gebiet betreut er sämtliche Betriebe seiner Berufsgenossenschaft.

2.17 Befugnisse der Technischen Aufsichtsbeamten

Die Befugnisse des TAB sind im Gesetz (§ 19 SGB VII) festgelegt: Er ist u. a. dazu befugt,

- während der Betriebs- und Geschäftszeiten Grundstücke und Betriebsstätten zu betreten, zu besichtigen und zu prüfen,
- vom Unternehmer bestimmte Auskünfte zu verlangen,
- geschäftliche und betriebliche Unterlagen des Unternehmers einzusehen, soweit es die Überwachungsaufgabe erfordert,
- Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe zu untersuchen und insbesondere das Vorhandensein und die Konzentration gefährlicher Stoffe und Zubereitungen zu ermitteln oder ermitteln zu lassen,
- Unfall- und Erkrankungsursachen zu ermitteln,
- im Einzelfall gegenüber Unternehmer und Versicherten Maßnahmen anzuordnen, um Unfallverhütungsvorschriften oder staatliche Verordnungen zum Arbeitsschutz zu erfüllen oder besondere Unfall- oder Gesundheitsgefahren abzuwenden,
- bei Gefahr im Verzug (d. h. es kann sich unmittelbar ein Unfall ereignen) sofort vollziehbare Anordnungen zum Schutz der Versicherten zu treffen.

Unternehmer sind verpflichtet, den TAB zu unterstützen. Dazu gehört auch, den TAB bei seiner Betriebsbegehung zu begleiten oder begleiten zu lassen.

2.18 Trennung der Verantwortlichkeiten zwischen BG und Unternehmer

Es ist wichtig, klar zu unterscheiden: Für die Durchführung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in seinem Betrieb ist der Unternehmer zuständig und verantwortlich (§ 21 SGB VII), die Berufsgenossenschaften überwachen dies und unterstützen bzw. beraten die Verantwortlichen.

Damit ist ein wichtiges Instrument der Präventionsarbeit der Berufsgenossenschaften angesprochen: die Beratung von Unternehmern und Versicherten.

Grundsätzlich ist jede Berufsgenossenschaft verpflichtet, ihre Betriebe kostenlos zu „beraten“. Hinsichtlich Art und Umfang der angebotenen Leistungen gibt es aber Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsgenossenschaften.

Im vorliegenden Begleitbuch werden die Präventionsdienstleistungen der Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik (BGFE) beschrieben. Falls eine andere Berufsgenossenschaft für Sie zuständig sein sollte, können Sie dort Näheres erfahren.

2.19 Beratung durch die BG

Die Beratung kann z. B. durch den zuständigen TAB im Rahmen seiner normalen Betriebsbesichtigung erfolgen. Wenn Sie Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz haben, sollten Sie diese Gelegenheit nutzen! Falls Sie Ihren TAB gar nicht kennen, besteht die Möglichkeit, über den „TAB vom Dienst“ den Kontakt aufzunehmen.

Unternehmernmodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

BGFE
Berufsgenossenschaft
auf Feinmechanik
und Elektrotechnik

Ansprechpartner bei der Berufsgenossenschaft

- **Hauptverwaltung in Köln: 0221 / 3778 - 0**
- **Prävention:**
Präventionszentren (Telefonnummern siehe Begleitbuch)
Technische Aufsichtsbeamte – 463 – 475
- **Bezirksverwaltungen** (Telefonnummern siehe Begleitbuch)
- **Betriebsabteilung** (0 18 05) 00 27 60 (12 ct./min)
- **Schulung** - 410 - 411
- **Prüfstelle** - 365
- **Internet: www.bgfe.de**

BGFE, Unternehmernmodell, Augenoptik-Prüfungsausschuss, 31.01.2014

2. DIE BERUFGENOSSENSCHAFT.....

Der TAB vom Dienst ist ein TAB, der einen Bereitschaftsdienst in der Hauptverwaltung der BGFE in Köln ausübt und telefonische Auskünfte erteilt. Die Telefonnummern finden Sie in der Tabelle „Ansprechpartner“.

E-Mail: hv@bgfe.de, Internet: <http://www.bgfe.de>

Bei sehr speziellen technischen Fragen können die entsprechenden Fachleute des Präventionsdienstes der BGFE herangezogen werden. Falls es das Problem erfordert, kommen die erforderlichen Spezialisten auch zu Ihnen in den Betrieb. Dies gilt beispielsweise für die Messung der Konzentration gefährlicher Stoffe in der Atemluft von Beschäftigten.

2.20 Schulung

Die BGFE bietet zu zahlreichen Themen Seminare in BG-eigenen Schulungsstätten an. So können Sie Ihren Sicherheitsbeauftragten schulen lassen.

Die Kurse sind für Versicherte kostenlos, Unterkunft und Verpflegung inklusive, auch die Reisekosten werden erstattet. Nähere Auskünfte können Sie entweder telefonisch (siehe Tabelle) oder auch über das Internet erhalten.

2.21 Informationsmedien der BGFE: Brücke, Internet

Wie erfährt man eigentlich von wichtigen Neuigkeiten über den Arbeitsschutz?

Der Information von Unternehmern und Versicherten dient auch das Mitteilungsblatt der BGFE, „Die Brücke“. Es erscheint etwa alle zwei Monate. Neben offiziellen Bekanntmachungen, z. B. über wichtige rechtliche Neuerungen oder Fragen des Beitrages, wird über das Unfallgeschehen und über aktuelle Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berichtet. Jeder Mitgliedsbetrieb hat Anspruch auf mindestens ein kostenloses Exemplar. Die „Brücke“ finden Sie im Internet unter www.bgfe.de.

2.22 Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren

Ein neues Betätigungsfeld der Berufsgenossenschaften ist die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Dies wurde weiter oben bereits unter dem Stichwort „erweiterter Präventionsauftrag“ erwähnt.

Mit dem Begriff „arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“ werden alle die Gesundheit der Beschäftigten negativ beeinflussenden Faktoren bezeichnet, die die Erwerbstätigkeit mit sich bringt.

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren können zu Erkrankungen führen. Die Berufskrankheiten sind nur ein kleiner Teil davon.

Eine der häufigsten Ursachen von Krankmeldungen in Deutschland sind Erkrankungen des Bewegungsapparates (Muskel- und Skeletterkrankungen). Zu hohe oder falsche Beanspruchung durch die Arbeit, etwa falsches Heben und Tragen, kann eine Ursache dieser Erkrankungen sein.

Der volkswirtschaftliche Schaden geht in die Milliarden. Häufig können die Ursachen mit einfachen Maßnahmen abgestellt oder gemindert werden.

Haben Sie einen überdurchschnittlichen Krankenstand in Ihrem Betrieb? - Auch in diesem Feld kann Ihre Berufsgenossenschaft, in Kooperation mit den Krankenkassen, helfen!

2.23 Was die Berufsgenossenschaft nicht leisten kann bzw. nicht leisten darf

- Durchführung der kompletten Gefährdungsermittlung nach dem Arbeitsschutzgesetz,
- wiederkehrende Routinemessungen von Gefahrstoffen, um dem Betrieb beispielsweise die Installation einer Absaugung zu ersparen,
- Erstellung von sicherheitstechnischen Gutachten,
- sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz.

Diese Aufzählung ist nur beispielhaft und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

2.24 Leistungen im Versicherungsfall

Das Sozialgesetzbuch SGB VII unterscheidet zwei Versicherungsfälle: den Arbeitsunfall und die Berufskrankheit. Der Wegeunfall, also der Unfall auf dem Weg zur Arbeit oder auf dem Weg von der Arbeit nach Hause, wird im SGB VII wie ein Arbeitsunfall behandelt.

Arbeitsunfälle

Der Begriff des Arbeitsunfalls ist im Sozialgesetzbuch SGB VII definiert.

Sozialgesetzbuch SGB VII § 8 Arbeitsunfall (Auszug):

„(1) Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz ... begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.“

BGFE
Berufsgenossenschaft
der Feinmechanik
und Elektrotechnik

Unternehmernmodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

Arbeitsunfall SGB VII § 8



Versicherte Person	Beschäftigte
+ Versicherte Tätigkeit	Arbeit in der Werkstatt
+ Unfall	Messer abgerutscht
+ Körperschaden	Schnittverletzung

= Arbeitsunfall

BGFE, Unternehmernmodell, Augenoptik-Präsenzphase, 35, 11.12.2003

Meldepflichtiger Unfall

Ein Unfall ist meldepflichtig, (§ 193 SGB VII) wenn eine versicherte Person durch einen Unfall getötet oder so verletzt wird, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist.

BGFE
Berufsgenossenschaft
der Feinmechanik
und Elektrotechnik

Unternehmernmodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

Meldepflichtiger Unfall im Sinne SGB VII § 8

- Jeder Unfall mit mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit oder Todesfolge ist meldepflichtig.
 - An Berufsgenossenschaft und Gewerbeaufsicht, in manchen Bundesländern Amt für Arbeitsschutz.
 - Formular verwenden: download www.bgfe.de





- Unfallmeldung in angemessenem Zeitraum, 3 Tage, schwere Unfälle sofort.

BGFE, Unternehmernmodell, Augenoptik-Präsenzphase, 37, 11.12.2003

Die Unfallanzeige ist an Ihre Berufsgenossenschaft und die Staatliche Gewerbeaufsicht (Diese heißt in manchen Bundesländern Amt für Arbeitsschutz.) zu senden. Für die schriftliche Unfallmeldung liegt ein Formular auf dem Datenträger.

Unfälle im Bereich der Augenoptik und Hörgeräteakustik

Von den Betrieben der Augenoptik wurden im Jahr 2002 171 meldepflichtige Arbeitsunfälle gemeldet. Im Jahr 2001 waren es 212 meldepflichtige Arbeitsunfälle.

Dabei muss man wissen, dass die Zahl der Beschäftigten im gleichen Zeitraum ebenfalls zurückging. Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je 1.000 Versicherte blieb konstant bei 7!

Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der Hörgeräteakustiker wird zusammen mit den Arbeitsunfällen anderer Berufsgruppen erfasst. Eine genaue Angabe zur Unfallhäufigkeit der Hörgeräteakustiker ist deshalb nicht möglich.

Die Unfallhäufigkeit wird vom Autor aufgrund der ermittelten Gefährdungen ähnlich der in der Augenoptik geschätzt.

Die Unfallanzeigen von Augenoptikern und Hörgeräteakustikern lassen sich in zwei Kategorien einteilen.

Branchenunabhängige Unfälle, z. B.:

- Auf dem Weg in die Werkstatt mit dem Fuß umgeknickt.
- Beim Begehen der Treppe gestolpert und gestürzt.
- Der Stuhl, der als Aufstiegshilfe benutzt wurde, kippte um.
- Auf vereistem Boden vor dem Geschäft ausgerutscht.

Branchenspezifische Unfälle, z. B.:

Der Umgang mit Arbeitsgeräten wie Bohr-, Schleif-, Fräsmaschinen, Messern oder mit dem Werkstoff Glas stellt einen Unfallschwerpunkt der Hörgeräteakustiker und Augenoptiker dar. Die Unfälle mit Arbeitsgeräten führen meist zu Verletzungen der Hände durch Anbohren, Anfräsen und Anschleifen der Finger. Typisch sind auch kleine Schnittverletzungen und Stichverletzungen durch Werkzeuge wie den kleinen scharfen Schraubendreher.

Auch wenn diese Verletzungen nur in einem Bruchteil der Fälle zu meldepflichtigen Unfällen führen, so verursachen sie doch Störungen und Kosten für den Betrieb.

2. DIE BERUFGENOSSENSCHAFT.....

Die Zahl der Arbeitsunfälle, die ärztlich versorgt werden, aber nicht zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen führen, liegt erfahrungsgemäß um den Faktor 3 höher.

Die Arztkosten werden in diesen Fällen ebenfalls von der Berufsgenossenschaft getragen. Viel häufiger als meldepflichtige Arbeitsunfälle sind Arbeitsunfälle mit Verletzungen, die ohne ärztliche Versorgung behandelt werden.

Beispiel: Arbeitsunfall mit einem gasbildenden Lötgerät
Ein Augenoptiker wartete sein Lötgerät. Er wollte den Elektrolyt auswechseln. Diese Arbeit wird nur alle ein bis zwei Jahre einmal gemacht. Er schraubte die Verschlusskappe des Einfüllstutzens ab. Dabei beugte er sich wahrscheinlich leicht über das Lötgerät. Plötzlich gab es einen Knall. Dem Augenoptiker spritzte Elektrolytflüssigkeit aus dem Einfüllstutzen des Lötgerätes in Gesicht und Augen. Die Elektrolytflüssigkeit ist eine stark ätzende Lauge.

Wie konnte es zu dem Unfall kommen? - Über der Elektrolytflüssigkeit befindet sich auch bei ausgeschaltetem Gerät ein explosionsfähiges Gasgemisch aus Wasserstoff und Sauerstoff. Dieses Gasgemisch wird im Normalbetrieb an der Lötspitze gezündet und verbrannt. Wahrscheinlich wurde das Gasgemisch über der Elektrolytflüssigkeit bei diesem Unfall durch eine elektrostatische Entladung gezündet.

Der Augenoptiker verlor auf einem Auge das Augenlicht, auf dem anderen Auge verblieb nur eine geringe Sehstärke.

War dieser Unfall vermeidbar? Welche Schutzmaßnahmen ergreifen Sie, wenn Sie den Elektrolyten auswechseln oder an der gleichen Gehäuseöffnung destilliertes Wasser nachfüllen?

Es gehört zum Allgemeinwissen, dass elektrostatische Entladungen durch einen Potentialunterschied zwischen Mensch und Umgebung verursacht werden. Bestimmt haben Sie auch schon einmal an einer Türklinke, dem Auto oder nach dem Ausziehen eines Wollpullis eine winzige elektrische Entladung gespürt. Dass elektrische Entladungen ein explosionsfähiges Gasgemisches zünden können, ist ebenfalls bekannt.

Bei einer metallischen und damit leitfähigen Verschlusskappe findet beim Aufschrauben der Verschlusskappe ein Potentialausgleich zwischen Mensch und Gerät statt. Besteht die Verschlusskappe aus einem isolierenden Material, findet der Potentialausgleich beim Berühren des Gehäuses des Lötgerätes statt.

Über den sicheren Gefahrstoffumgang mit dem Lötgerät erfahren Sie im Fernlehrgang Teil 2 Einzelheiten anhand der Betriebsanweisungen.

Im Fernlehrgang Teil 3 lernen Sie eine Gefährdungsbeurteilung für das Lötgerät kennen, in der Schutzmaßnahmen vorgeschlagen werden.

Wegeunfall

Als Wegeunfall wird jeder Unfall eines Versicherten auf dem direkten (nicht kürzesten!) Weg zur Arbeitsstelle oder von der Arbeitsstelle nach Hause bezeichnet. Dabei handelt es sich schwerpunktmäßig um Straßenverkehrsunfälle, diese stellen mehr als die Hälfte der Wegeunfälle dar. Was ein Wegeunfall ist, steht im § 8 Sozialgesetzbuch SGB VII.

Beispiel: Ein Beschäftigter stürzt auf dem Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad.

Sozialgesetzbuch SGB VII § 8 Arbeitsunfall (Auszug)

„(2) Versicherte Tätigkeiten sind auch

1. das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit,
2. das Zurücklegen des von einem unmittelbaren Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit abweichenden Weges, um

- a) Kinder von Versicherten (§ 56 des Ersten Buches), die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben, wegen ihrer oder ihrer Ehegatten beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anzuvertrauen oder

- b) mit anderen Berufstätigen oder Versicherten gemeinsam ein Fahrzeug zu benutzen,

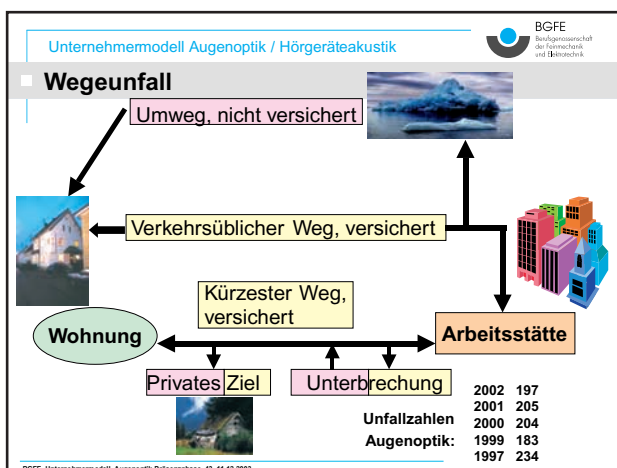
3. das Zurücklegen des von einem unmittelbaren Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit abweichenden Weges der Kinder von Personen (§ 56 des Ersten Buches), die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben,

wenn die Abweichung darauf beruht, dass die Kinder wegen der beruflichen Tätigkeit dieser Personen oder deren Ehegatten fremder Obhut anvertraut werden,

4. das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden Weges von und nach der ständigen Familienwohnung, wenn die Versicherten wegen der Entfernung ihrer Familienwohnung von dem Ort der Tätigkeit an diesem oder in dessen Nähe eine Unterkunft haben,

5. das mit einer versicherten Tätigkeit zusammenhängende Verwalten, Befördern, Instandhalten und Erneuern eines Arbeitsgeräts oder einer Schutzausrüstung sowie deren Erstbeschaffung, wenn diese auf Veranlassung der Unternehmer erfolgt.

(3) Als Gesundheitsschaden gilt auch die Beschädigung oder der Verlust eines Hilfsmittels.“



Für den Arbeitgeber ist nicht immer klar zu erkennen, ob es sich bei einem Unfall auf dem Arbeitsweg um einen Wegeunfall handelt. In jedem Fall sollte der Unfall gemeldet werden.

Berufskrankheiten

In den Ländern Europas werden als Berufskrankheiten überwiegend die gleichen durch die Arbeit bedingten Erkrankungen bezeichnet.

Definition aus dem Sozialgesetzbuch VII § 9 (Auszug)
 „Berufskrankheiten sind Krankheiten, die die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates als Berufskrankheiten bezeichnet und die Versicherte infolge einer den Versicherungsschutz... begründenden Tätigkeit erleiden...“

Berufskrankheiten resultieren aus Belastungen, denen bestimmte Berufsgruppen in stärkerem Maße als die übrige erwerbstätige Bevölkerung ausgesetzt sind.

Die Berufskrankheitenverordnung beinhaltet eine Liste der Berufskrankheiten, die ständig durch einen Sachverständigenbeirat überprüft wird.

Dieser legt auch Richtlinien fest, nach denen die Berufsgenossenschaften Berufskrankheiten anzuerkennen bzw. Verdachtsanzeigen abzulehnen haben. In diesem Sachverständigenbeirat sind die Berufsgenossenschaften nur beratend vertreten.

BGFE
Berufsgenossenschaft
der Feinmechanik
und Elektrotechnik

Unternehmernmodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

Berufskrankheiten

- Deutschland „Listenprinzip“, Europa ähnlich
- Wer legt fest, was eine Berufskrankheit ist?
 - Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates
- Beispiele für Berufskrankheiten nach Berufskrankheitenverordnung BeKV
 - BK 2301 Lärmschwerhörigkeit
 - BK 5101 Hautkrankheiten ...
 - BK 4301 Obstruktive Atemwegserkrankungen ...
 - BK 21xy Mechanische Einwirkungen
 - BK 13xy Lösungsmittel, Pestizide chemische Stoffe
 - BK 4103 Asbestose

BGFE, Unternehmernmodell, Augenoptik-Präsenzphase, 45, 11.12.2003

Wer kann den Verdacht auf eine Berufskrankheit anzeigen?

Jeder Arzt, Zahnarzt, die Krankenkasse, der Unternehmer, der Versicherte oder andere Stellen, die den Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit haben.

Die Leistungen, die die zuständige Berufsgenossenschaft nach Eintritt eines Versicherungsfalles dem Verletzten bzw. den Hinterbliebenen gewähren muss, sind detailliert im SGB VII festgelegt.

Gibt es Spielräume bei Versicherungsleistungen?

Die einzelnen Berufsgenossenschaften haben dabei – im Gegensatz zur Prävention – keinen Spielraum. Man unterscheidet zwischen den Rehabilitationsmaßnahmen und den Entschädigungen. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung der Gesundheit des Betroffenen, soweit dies medizinisch möglich ist, und seine berufliche und soziale Wiedereingliederung. Die Berufsgenossenschaften arbeiten nach dem Grundsatz:

Rehabilitation geht vor Rente!

2. DIE BERUFGENOSSENSCHAFT.....

Anspruch

Ansprüche auf die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung bestehen auch dann, wenn ein Unfall nicht fristgerecht gemeldet wurde. Dennoch ist es ratsam, meldepflichtige Arbeitsunfälle unmittelbar der Berufsgenossenschaft zu melden.

Dadurch helfen Sie unter anderem mit, Missbräuche zu verhindern.

Dem Verunfallten ist unabhängig davon zu empfehlen, dem behandelnden Arzt mitzuteilen, dass der Unfall sich bei der Arbeit ereignet hat.

Besteht beim Versicherten der Verdacht, dass eine Erkrankung möglicherweise beruflich verursacht sein könnte, so sollte dies unbedingt dem behandelnden Arzt mitgeteilt werden. Dieser kann dann ggf. eine Verdachtsanzeige auf eine Berufskrankheit bei der zuständigen Berufsgenossenschaft einreichen.

Wer ist versichert?

Die im folgenden dargestellten Leistungen gelten grundsätzlich sowohl für gesetzlich Pflichtversicherte (d. h. abhängig Beschäftigte) als auch für freiwillig versicherte Unternehmer. Zur Berechnung der Geldleistungen ist in letzterem Fall anstelle des Jahresarbeitsverdienstes (JAV) die gewählte Versicherungssumme heranzuziehen.

Die Rehabilitation gliedert sich in drei Teilbereiche:

- Medizinische,
- berufliche und
- soziale

Rehabilitation.

Medizinische Rehabilitation - Heilbehandlung

Sie beinhaltet die optimale medizinische Versorgung und Behandlung. Die Behandlung soll frühestmöglich einsetzen und wird ohne zeitliche Begrenzung durchgeführt, bis das maximale, d. h. das medizinisch mögliche Behandlungsergebnis erreicht ist. Die Berufsgenossenschaften haben die notwendigen organisatorischen Voraussetzungen geschaffen, damit die bestmögliche Behandlung schnell eingeleitet wird und durchgehend sichergestellt ist.

Im Einzelnen werden folgende Leistungen von den Berufsgenossenschaften voll übernommen:

- Erstversorgung am Unfallort inkl. Leistungen des Rettungsdienstes. Die erste Hilfe durch Mitarbeiter des Betriebes wird nicht von der Berufsgenossenschaft erstattet. Die Berufsgenossenschaft finanziert allerdings die Ausbildung der Ersthelfer.
- Ärztliche (ggf. zahnärztliche) Behandlung durch approbierte Ärzte (ambulant oder stationär).

Gibt es eine freie Arztwahl?

Die freie Arztwahl ist dann eingeschränkt, wenn Art und Schwere der Verletzung oder Erkrankung eine besondere Heilbehandlung durch bestimmte Ärzte erfordern.

Durchgangsarzt

In diesem Zusammenhang muss auf die Besonderheit des Durchgangsarztes hingewiesen werden: Jeder Versicherte, der durch einen Arbeitsunfall (nicht Berufskrankheit) arbeitsunfähig wird oder länger als eine Woche behandlungsbedürftig ist, muss den Durchgangsarzt („D-Arzt“) aufsuchen.

Ausnahmen bestehen nur bei Augen- und Hals-/Nasen-/Ohren-Verletzungen. Hier sollte sofort ein entsprechender Facharzt konsultiert werden.

Der D-Arzt ist im Regelfall Facharzt für Orthopädie oder Chirurgie. Er versorgt den Verletzten und entscheidet, ob die Verletzung einer besonderen Heilbehandlung bedarf oder ob eine allgemeine Heilbehandlung ausreicht. Die besondere Heilbehandlung darf grundsätzlich nur vom D-Arzt vorgenommen werden. Die allgemeine Heilbehandlung kann der Hausarzt oder jeder andere Arzt freier Wahl übernehmen.

Wie werden Schwerverletzte (z. B. nach einem Verkehrsunfall) behandelt?

Versicherte mit schweren Verletzungen dürfen nur in von den Berufsgenossenschaften zugelassenen Krankenhäusern oder in BG-eigenen Kliniken behandelt werden. Diese Krankenhäuser sind hinsichtlich Ausstattung und Personal besonders geeignet.

Selbstverständlich muss ein Verletzter unabhängig davon im Notfall schnellstmöglich im nächstgelegenen Krankenhaus versorgt werden.

Weiterhin gewährt die Berufsgenossenschaft:

- Ärztlich verordnete Medikamente, Verband-, Heil- und Hilfsmittel:
Der Leistungsumfang der Berufsgenossenschaft ist grundsätzlich auf Festbeträge beschränkt, wenn der Heilerfolg mit den „Festbetragsmitteln“ erreicht werden kann. Diese Festbetragsregelung gilt nicht für Heilmittel, wie Massagen, Bäder oder Sprachtherapien.
- Häusliche Krankenpflege
- Fahrten und Krankentransport
- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation einschließlich Belastungserprobung und Arbeitstherapie:

Unter die medizinische Rehabilitation fallen z. B. Erholungsaufenthalte für Schwerstverletzte bzw. Schwerstkranke.

Durch die Belastungserprobung soll am Ende des Heilverfahrens die Belastbarkeit des Versicherten getestet werden. Die Arbeitstherapie wird unter sachverständiger Anleitung in besonderen Einrichtungen mit dem Ziel der beruflichen Wiedereingliederung durchgeführt.

Belastungserprobung und Arbeitstherapie müssen ärztlich verordnet und überwacht werden. Der betroffene Mitarbeiter gilt während dieser Maßnahmen weiter als „arbeitsunfähig“.

Berufliche Rehabilitation

Ziel dieser Maßnahmen ist die dauerhafte Wiedereingliederung des Verletzten bzw. Erkrankten in das Berufsleben. Speziell ausgebildete Mitarbeiter der Berufsgenossenschaften, die so genannten Berufshelfer, beraten und unterstützen die Betroffenen. Der Berufshelfer besucht den Versicherten oft bereits am Krankenbett.

Gespräche mit dem Betrieb, Behörden und anderen Einrichtungen gehören zum Aufgabenfeld des Berufshelfers.

Falls ein Versicherter infolge eines Unfalls oder einer Berufskrankheit nicht mehr in der Lage ist, seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit nachzugehen, hilft die Berufsgenossenschaft, im bisherigen Betrieb oder einem anderen Unternehmen einen gleichwertigen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Dabei werden die bisherige Tätigkeit sowie die Eignungen und Neigungen des Betroffenen berücksichtigt.

Fortbildung und Umschulung

Wenn die Wiederaufnahme der Tätigkeit im erlernten Beruf aufgrund der Schwere der Verletzung oder der Krankheit nicht mehr möglich ist, finanziert die Berufsgenossenschaft auch Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen. Dabei ist die Regelausbildung grundsätzlich auf zwei Jahre befristet.

In besonderen Fällen werden als berufsfördernde Leistung auch die erforderlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung übernommen.

Besondere Leistungen der beruflichen Rehabilitation

Wenn auch nur die Gefahr droht, dass eine Berufskrankheit entsteht, wieder auflebt oder sich verschlimmert, können sämtliche Leistungen der beruflichen Rehabilitation sofort erbracht werden. Falls in einem solchen Fall eine gefährdende Tätigkeit, die beispielsweise den Umgang mit bestimmten gefährlichen Stoffen mit sich bringt, aufgegeben werden muss, gleicht die Berufsgenossenschaft wirtschaftliche Nachteile, z. B. geringeren Verdienst, durch das so genannte Übergangsgeld aus (siehe auch „Finanzielle Zuwendungen und Geldleistungen“).

Soziale Rehabilitation

Eine Behinderung infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit kann sich gerade für die sozialen Kontakte des Betroffenen sehr negativ auswirken. Die Leistungen der sozialen Rehabilitation sollen diese Folgen lindern.

Dem behinderten Versicherten soll die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden. Im Einzelnen können u. a. gewährt werden:

2. DIE BERUFGENOSSENSCHAFT.....

- Kfz-Hilfe, um z. B. eine behinderungsbedingt erforderliche Zusatzausstattung anzuschaffen,
- Wohnungshilfe, insbesondere Kostenerstattung für behindertengerechte Ausstattung, Umbau oder Ausbau der bisherigen Wohnung,
- Haushaltshilfe, wenn der Versicherte wegen einer Reha-Maßnahme außerhalb seines Haushalts untergebracht ist und ein Kind vorhanden ist,
- Beratung und Betreuung (z. B. psychosozial),
- Erstattung der Reisekosten, soweit diese im Zusammenhang mit der Durchführung von medizinischen und beruflichen Reha-Maßnahmen stehen.

Finanzielle Zuwendungen und Geldleistungen

Neben den geschilderten Sachleistungen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation werden Geldleistungen zur finanziellen Absicherung des Verletzten bzw. Erkrankten oder seiner Hinterbliebenen – im Falle eines tödlichen Unfalls oder einer Berufskrankheit mit Todesfolge – gewährt. Diese Leistungen sind Verletztengeld, Übergangsgeld und Rente.

Alle Geldleistungen werden ausgehend vom letzten Bruttoentgelt des Versicherten berechnet. Dabei werden Beträge, die über dem so genannten Höchst-Jahresarbeitsverdienst liegen, nicht berücksichtigt. Den Höchst-Jahresarbeitsverdienst legt jede Berufsgenossenschaft in ihrer Satzung fest. Er beträgt bei der Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik zurzeit EUR 72.000,-.

Verletztengeld

Anspruch auf Verletztengeld besteht ab dem Tage, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird. Da vorrangig Anspruch auf Lohn-/Gehaltsfortzahlung durch den Arbeitgeber besteht, wird das Verletztengeld im Regelfall erst ab der 7. Woche ausbezahlt. Berechnung und Auszahlung erfolgen durch die Krankenkasse. Das Verletztengeld endet mit dem letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit, spätestens jedoch mit Ablauf der 78. Woche nach dem Unfall.

Höhe des Verletztengeldes

80 % des Bruttoverdienstes, höchstens jedoch das regelmäßige Nettoentgelt; Arbeitnehmer-Beitragsanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung werden abgezogen (die Arbeitgeber-Anteile trägt die BG).

Übergangsgeld

Das Übergangsgeld wird während der beruflichen Rehabilitation oder in Übergangszeiten, z. B. zwischen Reha-Maßnahmen, gewährt.

Höhe des Übergangsgeldes

68 % des Verletztengeldes bzw. 75 %, wenn sich ein Kind im Haushalt befindet oder der Ehepartner den Versicherten pflegt, ohne berufstätig zu sein, oder selbst pflegebedürftig ist.

Die Sozialversicherungsbeiträge für Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden für die Dauer des Bezuges von Übergangsgeld von der BG übernommen.

Bei Verletzten- und Übergangsgeld werden Einkünfte, die der Verletzte/Erkrankte gleichzeitig erzielt, in bestimmtem Umfang angerechnet.

Rente

Es ist zu unterscheiden zwischen der Rente, die an den Verletzten/Erkrankten selbst gezahlt wird (Verletztenrente), und der Rente, auf die Hinterbliebene (Witwen, Witwer, Waisen, Eltern) Anspruch haben (Hinterbliebenenrente).

Verletztenrente

Sie stellt eine finanzielle Entschädigung für die eingeschränkten Einsatzmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und für den Verlust an Lebensqualität dar. Ihre Höhe hängt ab vom

- Grad der „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ (MdE) und
- dem Bruttoverdienst der letzten zwölf Monate vor dem Unfallmonat (Jahresarbeitsverdienst, JAV).

Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)

Die MdE wird von einem Gutachter nach bestimmten Vorgaben in Prozent geschätzt. Sie ist Ausdruck der durch den Versicherungsfall verursachten Beeinträchtigung der Arbeitskraft bzw. Leistungsfähigkeit.

Vergleichsmaßstab ist folglich der Zustand vor dem Unfall bzw. dem Ausbruch der Berufskrankheit.

Anspruch auf eine Verletztenrente besteht nur dann, wenn die MdE mindestens 20 % beträgt. Sofern mehrere Versicherungsfälle mit jeweils mindestens 10 % MdE vorliegen, wird ebenfalls eine Rente gewährt.

Dabei werden die MdE-Prozentsätze addiert, Prozentsätze unter 10 % bleiben dabei allerdings unberücksichtigt.

Jahresarbeitsverdienst

Der JAV wird beim Betrieb erfragt (Höchst-JAV siehe oben). Der im SGB VII festgelegte Mindest-JAV wird in jedem Fall angerechnet.

Eine 100-prozentige Rente beträgt zwei Drittel des JAV. Eine Teilrente wird, ausgehend von der Vollrente, durch Multiplikation mit dem Prozentsatz der MdE berechnet.

Beispiel für eine Rentenberechnung:

Einem Versicherten, der an einer Hauterkrankung leidet, wird von einem Gutachter eine MdE von 25 % attestiert. Er hat einen JAV von EUR 30.000,-. Die monatliche Rente würde dann wie folgt festgelegt:

100 % (Vollrente) = $\frac{2}{3}$ des JAV = 20.000,- EUR jährlich

25 % (Teilrente) = 5.000,- EUR jährlich
entspricht EUR 417 monatlich.

Anrechnung auf das Einkommen

Wird die Verletztenrente verweigert, wenn der Betroffene das gleiche Einkommen wie vor dem Arbeitsunfall oder der Berufskrankheit bezieht?

Eine Verletztenrente wird auch gewährt, wenn Verletzte/Erkrankte einem Beruf nachgehen und keine Einkommenseinbuße durch den Versicherungsfall erlitten haben. Maßgebend sind ausschließlich die körperlichen und geistigen Folgen, die durch den Unfall oder die Berufskrankheit verursacht sind.

Schwerstverletztenzulage

Kann ein Schwerverletzter (MdE mindestens 50 %) infolge eines Versicherungsfalles keiner Erwerbstätigkeit mehr nachgehen und hat er keinen Anspruch auf Rente aus der Rentenversicherung, so erhöht sich die Unfallrente um 10 %.

Ende der Rentenzahlung

Die Rentenauszahlung endet, wenn die MdE unter 20 % absinkt. Ansonsten wird die Rente bis ans Lebensende gezahlt.

Kürzung der Altersrente

Kürzt die Berufsgenossenschaft die Rente, wenn der Versicherte gleichzeitig eine Altersrente bezieht?

Nein. Die BG-Rente (Unfallrente) wird immer in voller Höhe weiter bezahlt, auch wenn der Versicherte das Rentenalter erreicht. Der Rentenversicherungsträger kürzt allerdings ggf. die Altersrente, wenn beide Renten zusammen eine bestimmte Höhe überschreiten.

Einmalzahlung

Kann man statt einer monatlichen BG-Rente auch eine Einmalzahlung beantragen?

Auf Antrag des Rentenbeziehers kann die Berufsgenossenschaft unter bestimmten Voraussetzungen anstelle einer monatlich laufenden Rente auf unbestimmte Zeit einen Kapitalbetrag als Abfindung zahlen. Damit wird der Rentenanspruch entweder auf Lebenszeit oder die Hälfte der Rente für die Dauer von zehn Jahren abgefunden.

Hinterbliebenenrenten

a) Witwen- und Witwerrente

Für den Sterbemonat (ab dem Todestag) und für die folgenden drei vollen Kalendermonate werden Leistungen in Höhe der Versicherten-Vollrente gezahlt. Danach beträgt die Witwen- und Witwerrente

- 30 % des JAV (des verstorbenen Versicherten) oder
- 40 % des JAV bei
 - Vollendung des 45. Lebensjahres,
 - Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit,
 - Erziehen eines Kindes, das wegen eines Arbeitsunfalles/einer Berufskrankheit waisenrentenberechtig ist,

2. DIE BERUFGENOSSENSCHAFT.....

- Sorge für ein Kind, das wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung Waisenrente erhält oder wegen Vollendung des 27. Lebensjahres keinen Anspruch mehr auf Waisen-Rente hat.

Das über einem Freibetrag (zzt. rund EUR 665) liegende Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen des Berechtigten wird teilweise angerechnet. Der Freibetrag erhöht sich für jedes waisenrentenberechtigten Kind um rund EUR 154. Die Rente wird um 40 % des den Freibetrag übersteigenden Betrages gekürzt. Die Freibeträge ändern sich jährlich!

Der Rentenanspruch endet mit dem Tod oder der Wiederheirat des Anspruchsberechtigten. Bei der ersten Wiederheirat besteht Anspruch auf eine Abfindung.

b) Waisenrente

Die Kinder eines tödlich Verunglückten erhalten Waisenrente vom Todestag an.

Die Höhe dieser Rente beträgt 20 % des JAV (bei Vollwaisen 30 %). Sie wird bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gezahlt. Ein Anspruch bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres besteht bei

- Schul- oder Berufsausbildung,
- Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres,
- Behinderung und damit verbundener Unfähigkeit, sich selbst zu unterhalten.

Das über einem bestimmten Freibetrag liegende Einkommen wird teilweise angerechnet.

c) Elternrente

Bei Unterhaltsbedürftigkeit haben auch Verwandte der aufsteigenden Linie eines tödlich Verunglückten Anspruch auf eine Rente. Dabei sind bestimmte Voraussetzungen zu beachten.

Das Elternpaar erhält 30 % des JAV, ein Elternteil 20 % des JAV.

Falls Sie weitere Auskünfte wünschen, fragen Sie bei der Bezirksverwaltung Ihrer Berufsgenossenschaft nach. Die Anschriften der Bezirksverwaltungen der Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik finden Sie in der Anschriftenliste im Anhang.

2.25 Mehr Informationen, Auskunft

In dieser Übersicht können nicht alle Details der Leistungen oder Leistungseinschränkungen der gesetzlichen Unfallversicherung dargestellt werden.

3. Wirtschaftlichkeit des Arbeitsschutzes

Der Arbeitsschutz kann aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden: als

- eine rechtlich bindende Vorgabe des Staates und der Berufsgenossenschaften,
- eine soziale Aufgabe und moralische Verantwortung des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitern,
- wirtschaftlich attraktive Möglichkeit zur Kostensenkung.

Sie haben richtig gelesen: **Kostensenkung!**

Wenn Sie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen praktizieren, dann können Sie damit Geld sparen.

3.1 Ist der Arbeitsschutz aus betriebswirtschaftlicher Sichtweise interessant?

Es ist nicht abzustreiten: Arbeitsschutzmaßnahmen kosten Geld (Sicherungskosten):

- Sichere Maschinen und Geräte,
- Ersatzstoffe für bestimmte Gefahrstoffe,
- zusätzliche Schutzvorrichtungen,
- Wartung und Instandhaltung,
- Prüfungen,
- Kontrolle und Überwachung,
- Zeitzuschläge für sicherheitsgerechte Arbeitsverfahren,
- Beratungen, Schulungen und Unterweisungen,
- Persönliche Schutzausrüstungen.

Rechnen sich diese Investitionen für den Handwerksbetrieb?

Betrachten wir das Thema zunächst auf der Ebene der gesamten Volkswirtschaft, bevor wir zum Einzelbetrieb zurückkehren.

Welche volkswirtschaftlichen Schäden verursachen Unfälle in der gewerblichen Wirtschaft in Deutschland (Handwerk und Industrie)?

Es handelt sich insgesamt um einen Betrag, der in der Größenordnung von 20 Milliarden EUR liegt. Dieser setzt sich zusammen aus betrieblichen Unfallkosten bzw. Verlusten und Kosten der Sozialversicherung.

Nicht abgeschätzt werden können Schmerzen, körperliche Schäden, zum Teil lebenslange Behinderungen und Verluste an Lebensfreude und -qualität.

Eine Blick in die Unfallentwicklung der letzten Jahrzehnte zeigt deutlich: Wäre das Unfallgeschehen heute noch auf dem Stand von 1960, so müssten die Berufsgenossenschaften etwa zwei- bis dreimal höhere Beiträge erheben.

Der Rückgang des Unfallgeschehens ist zu einem erheblichen Teil der gezielten Präventionsarbeit zu verdanken.

Es ist allerdings kaum möglich, die Wirkung bestimmter Arbeitsschutzmaßnahmen auf das Unfallgeschehen exakt zu beziffern.

Genauer lassen sich allerdings die Kosten für Unfallereignisse berechnen. Durch Gegenüberstellung der Sicherungskosten kann gut veranschaulicht werden, wie Betriebe vom Arbeitsschutz finanziell profitieren.

Welche Einzelkosten verursacht ein Unfall?

Betrachten wir dazu folgendes Beispiel:

Unfallschilderung aus einem augenoptischen Betrieb:
Eine Angestellte will einen Ordner aus einem Aktenschrank holen (Höhe ca. 2,30 m). Als Aufstiegshilfe benutzt sie einen Büro-Drehstuhl mit Rollen. Dabei stürzt sie und schlägt mit dem linken Arm und dem Kopf auf den Boden auf. Im Krankenhaus werden eine Fraktur des Unterarms und eine leichte Gehirnerschütterung diagnostiziert.

Welche Folgen hat dieser Unfall und wer trägt nun welche Kosten?

Insgesamt ist die Mitarbeiterin acht Wochen arbeitsunfähig, danach ist sie noch einige Wochen nicht voll einsatzfähig.

Bemerkung: Bei dem geschilderten Unfallverlauf kann es auch zu einer Mittelhandfraktur kommen. In diesem Fall wäre mit einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens drei Monaten zu rechnen. Eine Mittelhandfraktur erfordert eine aufwendigere Heilbehandlung. In vielen Fällen wächst der Mittelhandknochen nicht mehr richtig oder überhaupt nicht mehr zusammen.

3. WIRTSCHAFTLICHKEIT DES ARBEITSSCHUTZES.....

Kostenträger Betrieb	Kostenträger BG
Erstversorgung vor Ort durch den Ersthelfer und einen weiteren Kollegen	
Transport ins Krankenhaus im Privat-Pkw des Ersthelfers	
Insgesamt mehrere Stunden Arbeitsausfall (Verletzte und Kollegen)	2 Tage Krankenhausaufenthalt mit Behandlung der Unterarmfraktur (Einziehen von Drähten, Anlegen einer Gipsschiene) und Überwachung (wegen der Kopfverletzung)
Unfallsachbearbeitung (Unfallanzeige), Unterweisung der Mitarbeiter aus besonderem Anlass	
6 Wochen Lohnfortzahlung	Ca. 3 Wochen nach dem Unfall: Nachbehandlung, Entfernen der Drähte, Anlegen eines Gipsverbandes (evtl. 2 Tage stationärer Krankenhausaufenthalt)
	2 Wochen Verletztengeld
	Mehrere Kontrolluntersuchungen
Mehrarbeit/Überstunden durch Kollegen während mindestens 12 Wochen	

Für Menschen, die einer handwerklichen Tätigkeit mit hohen Anforderungen an die Feinmotorik nachgehen - wie etwa Augenoptiker oder Hörgeräteakustiker -, bedeutet dies das Ende der beruflichen Tätigkeit!

Dazu kommt der Verlust an Beitragsnachlass, den die Berufsgenossenschaft bei unterdurchschnittlichem Unfall- und Berufskrankheitengeschehen gewährt. Dazu müssen wir zunächst die Frage behandeln:

Die gesamten Unfallkosten betragen etwa:

Wie setzt sich der Beitrag an die BG zusammen?

Für den Betrieb
EUR 6.000

Für die BG
EUR 5.000

Dabei wird vorausgesetzt, dass der Heilungsprozess ohne Komplikationen verläuft.

3.2 Der Beitragsbescheid der Berufsgenossenschaft

Die Aussagen in diesem Kapitel gelten im Grundsatz für alle Berufsgenossenschaften.

In Einzelheiten, wie dem Gefahrtarif, der Veranlagung zu bestimmten Gefahrtarifstellen, dem Beitragsausgleichsverfahren (Nachlässe bzw. Zuschläge zum Beitrag) und insbesondere der Höhe des Beitrags, gibt es naturgemäß Unterschiede zwischen verschiedenen Berufsgenossenschaften.

Die konkreten Details zur Beitragsberechnung beziehen sich auf die Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik, BGFE.

Zweimal jährlich erhalten Sie Post von der Berufsgenossenschaft:

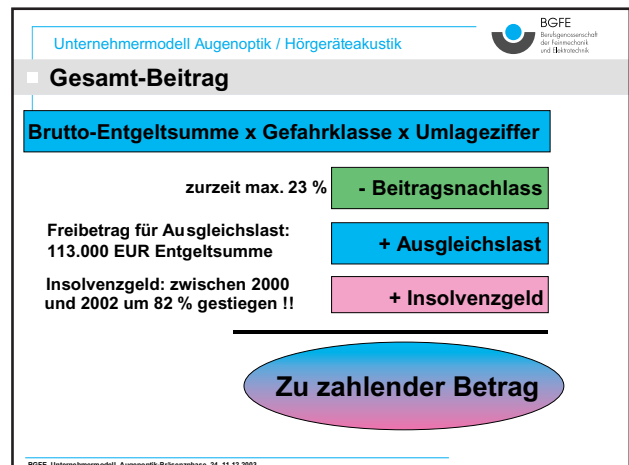
- Im April den *Beitragsbescheid* für das vorangegangene Kalenderjahr und
- im Dezember den *Lohnnachweis* für das zu Ende gehende Kalenderjahr.

Die von Ihnen im Lohnnachweis eingefügten Daten sind die Grundlage für die Berechnung Ihres BG-Beitrags. Sehen wir uns einmal an, wie die Berufsgenossenschaft dabei vorgeht.

Am Ende jedes Kalenderjahres ermittelt die BG alle Kosten, die ihr für

- Heilbehandlung, sonstige Rehabilitation und Entschädigungen,
- Verfahren (z. B. bei Berufskrankheiten),
- Verwaltung (die BGFE hat einen sehr geringen Verwaltungskostenanteil von ca. 5 %),
- Prävention und erste Hilfe (insbesondere Ersthelferausbildung),
- Vermögensaufwendungen (insbesondere Insolvenzgeld, Ausgleichslast und Beitragsnachlässe) entstanden sind.

Dem stehen Einnahmen aus Zinsen und Regressverfahren gegenüber, die aber bei weitem nicht ausreichen, die Ausgaben zu decken. Die genauen Zahlen können Sie dem Jahresbericht der Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik entnehmen.



Die Bestellanschrift finden Sie im Anhang. Sie können den Jahresbericht auch unter www.bgfe.de herunterladen.

Der verbleibende Finanzbedarf für das abgelaufene Geschäftsjahr wird auf die beitragspflichtigen Betriebe umgelegt.

In Ihrem Beitragsbescheid können Sie erkennen, dass sich der Beitrag aus drei Komponenten zusammensetzt:

- dem Umlagebeitrag (abzüglich dem Nachlass),
- der Ausgleichslast,
- dem Insolvenzgeld.

Nur 1., der *Umlagebeitrag*, entsteht durch die eigentlichen Aufgaben Ihrer Berufsgenossenschaft: Entschädigung und Prävention.

2. und 3. sind Fremdlasten, die Ihre Berufsgenossenschaft für andere Stellen einziehen muss:

Die *Ausgleichslast* entlastet diejenigen Berufsgenossenschaften, die durch wirtschaftliche (strukturelle) Schwierigkeiten ihre Ausgaben nicht aus ihren eigenen Beiträgen decken können. Es handelt sich dabei zur Zeit vor allem um die Bergbau-Berufsgenossenschaft. Durch einen Freibetrag (EUR 113.000,- in 2002) sind Kleinbetriebe durch diese Abgabe meist nicht stark belastet.

Das *Insolvenzgeld* dient zum Ausgleich des Netto-Lohnanspruchs der Arbeitnehmer für die letzten drei Monate vor Eröffnung der Insolvenz bzw. Abweisung des Insolvenzeröffnungsantrags mangels Masse. Die BG ist gesetzlich verpflichtet, die Beiträge für das Insolvenzgeld einzuziehen und an die Bundesanstalt für Arbeit abzuführen.

3. WIRTSCHAFTLICHKEIT DES ARBEITSSCHUTZES.....

Aufgrund der ungünstigen konjunkturellen Entwicklung ist das Insolvenzgeld zu einem wahren Kostentreiber geworden: Die Aufwendungen der BGFE-Betriebe für das Insolvenzgeld stiegen von 2000 bis 2002 um 82 %!

Wichtig:

Ihre Berufsgenossenschaft hat keinen Einfluss auf die Höhe der Ausgleichslast und des Insolvenzgeldes. Sie wird nur als Einzugsstelle tätig.

Berechnung von Ausgleichslast und Insolvenzgeld für Ihren Betrieb

Betrachten Sie dazu bitte den Beispiel-Beitragsbescheid, der auf den Seiten 38 f. abgebildet ist.

Für Ausgleichslast und Insolvenzgeld wird jährlich jeweils eine eigene Umlage durch die BG berechnet. Diese wird mit der Brutto-Entgeltsumme, die Sie im Lohnnachweis der BG gemeldet haben, multipliziert. Bei der Berechnung der Ausgleichslast für Ihren Betrieb wird allerdings ein Freibetrag (EUR 113.000,-) von der Entgeltsumme abgezogen. Bei einer Brutto-Entgeltsumme bis zur Höhe des Freibetrages muss folglich keine Ausgleichslast gezahlt werden.

Bei der Berechnung von Ausgleichslast und Insolvenzgeld wird die Versicherungssumme der freiwilligen Unternehmensversicherung *nicht* berücksichtigt.

Berechnung des Umlagebeitrags

Der Umlagebeitrag setzt sich aus drei Faktoren zusammen:

Unternehmermodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

Beitrag der Berufsgenossenschaft

Beitrag ist abhängig von:

- Gezahlter Brutto-Entgeltsumme** an die Beschäftigten
- Gefahrklasse** orientiert am Risiko (von 1,0 bis 14,0)
- Umlageziffer** 3,29 Euro pro 1.000 Euro Lohnsumme (2002)

Beispiel: Gefahr tariffstelle 612; Gefahr klasse 2,0

Rechnung:

Brutto-Entgeltsumme x **Gefahr klasse** x **Umlageziffer** = **Beitrag**

Beispiel: 100.000 Euro x 2,0 x 0,00329 = 658,00 Euro

Umlageverfahren !

Die *Brutto-Entgeltsumme* (1. Faktor) wird über den Lohnnachweis abgefragt. Sie erhalten den Lohnnachweis im Dezember und sollten ihn bis spätestens 20. Januar der BG ausgefüllt zurückschicken bzw. durch Ihren Steuerberater zurückschicken lassen. Ist der Lohnnachweis nicht innerhalb der ersten sechs Wochen des Jahres zugegangen, so kann die BG das Bruttoentgelt schätzen. Im Regelfall ist das für Sie ungünstiger.

Übrigens: Rechnungsbeamte der BGFE prüfen stichprobenartig die Lohnbücher und die Angaben der Betriebe im Lohnnachweis. Daraus ergeben sich Jahr für Jahr Beitragsnachforderungen in Millionenhöhe. Die Rechnungsbeamten sind nicht zu verwechseln mit den Technischen Aufsichtsbeamten, deren Aufgaben im Bereich Prävention liegen.

Ihre Gefahr tariffstellen

Die Angaben über die Entgelte der Versicherten sind im Lohnnachweis nicht einzeln aufzuführen, sondern als Summe, geordnet nach den „Gefahrtariffstellen“. Jeder Betrieb wird zu mindestens einer Gefahr tariffstelle des Gefahr tariffs seiner Berufsgenossenschaft veranlagt. Die Veranlagungen und der gesamte Gefahr tariff werden alle fünf Jahre überprüft bzw. neu aufgestellt.

Für Augenoptiker ist dies die Gefahr tariffstelle 612 „Augenoptische Erzeugnisse und Glasinstrumente“, für Hörgeräteakustiker die Gefahr tariffstelle 603 „Elektrische und elektronische Nachrichten- und Messgeräte, elektromedizinische Geräte...“. Beiden ist die Gefahr klasse 2,0 zugeordnet.

Büroarbeitskräfte sind nach der Gefahr tariffstelle 640 „Kaufmännisch/technisch-verwaltender Teil (Büroteil) der Unternehmen“, Gefahr klasse 1,0 veranlagt. Mitarbeiter im Verkauf können nach 665 „Einzelhandel mit optischen Artikeln, Büromaschinen, Büro- und Organisationsmitteln, Gold- und Silberwaren, Uhren und Schmuck, Hörgeräten“, Gefahr klasse 1,5 veranlagt werden.

Jeder Gefahr tariffstelle ist eine bestimmte *Gefahr klasse* (2. Faktor in der Beitragsberechnungsformel) zugeordnet. Unfallhäufigkeit und Unfallschwere bestimmen im Wesentlichen die Höhe der Gefahr klasse.

Im Gefahrtarif der BGFE (siehe Anhang) reicht das Spektrum der Gefahrklassen von 1,0 für die Gefahrtarifstelle 640 bis zu 14,0. Die Gefahrklassen der Hörgeräteakustiker und Augenoptiker liegen also im niedrigen Bereich.

Die *Umlageziffer* ist der 3. Faktor der Beitragsberechnung. Sie wird jährlich neu von der BG aus den Ausgaben und den Brutto-Entgelten der Betriebe errechnet.

Übung:

Vollziehen Sie die Berechnung Ihres Umlagebeitrags anhand des letzten Beitragsbescheids und des dazugehörigen Lohnnachweises nach!

Wie Sie dem Beitragsbescheid entnehmen können, ist der Umlagebeitrag nicht identisch mit dem zu zahlenden Betrag. Ausgleichslast und Insolvenzgeld als Fremdlasten wurden bereits besprochen. Der Beitrag kann sich aber noch verringern.

Beitragsnachlass

Der Beitragsnachlass ist eine Prämie für geringe Unfallbelastung, der direkt mit dem Umlagebeitrag verrechnet wird.

Bei der Berechnung des Beitragsnachlasses werden alle Kosten der letzten fünf Jahre herangezogen, die Ihrer BG aus Versicherungsfällen Ihrer Mitarbeiter entstanden sind.

50 % dieser Kosten werden durch den Umlagebeitrag dividiert. Durch Multiplikation mit 100 % ergibt sich ein Prozentsatz, die so genannte Eigenbelastungsziffer (EBZ).

Die BG vollzieht die gleiche Rechnung für die Gesamtheit aller Ihrer Betriebe. Das ergibt die „Durchschnittsbelastungsziffer“ (DBZ).

Ist die EBZ niedriger als die DBZ, so wird ein Beitragsnachlass gewährt. Er berechnet sich aus der Differenz dieser beiden Prozentsätze. Dabei werden nur die ganzzahligen Werte berücksichtigt:

$$\text{DBZ} - \text{EBZ} = \text{Beitragsnachlass}$$

Falls die EBZ die DBZ übersteigt, ist der Umlagebeitrag in voller Höhe zu zahlen, jedoch kein Zuschlag.

Wichtig:

Wegeunfälle, nicht meldepflichtige Unfälle und Unfälle infolge höherer Gewalt belasten nicht Ihren Beitragsnachlass!

Sie können die Berechnung des Beitragsnachlasses beispielhaft an Ihrem Bescheid oder an dem nachfolgend abgedruckten Muster nachvollziehen.

Der Beitragsnachlass ist ein finanzieller Anreiz für Maßnahmen der Prävention!

Er soll zudem einen gewissen Ausgleich zwischen Betrieben gleicher Art, aber mit unterschiedlichem Unfallgeschehen schaffen. Dies ist auch ein Stück Beitragsgerechtigkeit.

Seit einigen Jahren gibt es eine zweite Form des Beitragsnachlasses. Dieser Sondernachlass ist für Betriebe bestimmt, denen aufgrund ihrer hohen Eigenbelastungsziffer (EBZ) ein „normaler“ Beitragsnachlass von höchstens 9 % zukommt.

Sinkt bei einem solchen Betrieb die EBZ in zwei aufeinander folgenden Jahren, so wird ein Nachlass in Höhe des durchschnittlichen Rückganges der EBZ gewährt. Dieser Nachlass ist allerdings auf maximal 10 % beschränkt.

Zusammenfassend kann man zur Beitragsberechnung sagen:

- Sämtliche Kosten der BG werden zu 100 % von allen Mitgliedsbetrieben getragen.
- Die Umlageziffer hängt von der Gesamtheit aller Betriebe ab (Lohn- und Gehaltsentwicklung sowie Kosten für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten).
- Die Gefahrklasse wird für jeden Gewerbezug gesondert berechnet.
- Der Beitragsnachlass berücksichtigt die Belastung der Gesamtkosten durch den Einzelbetrieb.

3. WIRTSCHAFTLICHKEIT DES ARBEITSSCHUTZES.....

Rechtliche Grundlage des Beitragsrechts aller Berufsgenossenschaften sind die Paragraphen 150 bis 187 des Sozialgesetzbuchs SGB VII.

Die Besonderheiten, wie Beitragsnachlässe (oder Zuschläge bei einigen Berufsgenossenschaften), regelt jede Berufsgenossenschaft in ihrer Satzung.

Kommen wir auf unser Unfallbeispiel zurück (Seite 30 f.). Infolge eines Sturzes von einem Bürostuhl erlitt eine Angestellte eine Fraktur des Unterarms. Für die Berufsgenossenschaft entstanden Kosten in Höhe von EUR 5.000, für den Betrieb entstanden Kosten in Höhe von EUR 6.000.

Nehmen wir an, der Betrieb hätte fünf Mitarbeiter und eine Jahres-Bruttoentgeltsumme von EUR 100.000. Er sei zur Gefahrtarifstelle 612 veranlagt mit einer Gefahrklasse von 2,0. Die Umlageziffer betrage 0,00329, die Durchschnittsbelastungsziffer (DBZ) 23 %. In den vorangegangenen vier Jahren habe sich in unserem Unternehmen kein Unfall ereignet.

Wie hoch ist der Umlagebeitrag?

Bruttoentgeltsumme x Umlageziffer x Gefahrklasse =
EUR 658,-

Der maximal mögliche Beitragsnachlass ist folglich 23 % davon:
(Eigenbelastungsziffer EBZ = 0 %)
EUR 151,34

Dieser Beitragsnachlass wurde in den Vorjahren gewährt. Der tatsächliche Beitrag ohne Ausgleichslast und Insolvenzgeld betrug also:
EUR 506,66

Welche Auswirkung hat der Unfall auf den zu zahlenden Beitrag?

Im Unfalljahr ergibt sich folgende EBZ (50 % der Summe der Unfallkosten der BG geteilt durch den Umlagebeitrag, multipliziert mit 100 %):

$EBZ = 379 \%$

Es wird im Unfalljahr und in den darauffolgenden vier Jahren von der Berufsgenossenschaft kein Beitragsnachlass gewährt, da die Eigenbelastungsziffer höher als die Durchschnittsbelastungsziffer ist!

Dadurch verliert der Betrieb einen Betrag in Höhe von:

EUR 756,70

(Summe der Beitragsnachlassverluste in 5 Jahren)

Addiert man den gesamten Beitragsnachlassverlust zu den betrieblichen Unfallkosten (s. o.), ergeben sich die

Unfallkosten für den Betrieb	EUR 6.000,—
Beitragsnachlassverlust 5 Jahre	EUR 756,70
Gesamtunfallkosten in Höhe von	<u>EUR 6.756,70</u>

Der Unfall hätte mit hoher Wahrscheinlichkeit verhindert werden können, wenn ein geeigneter Aufstieg, z. B. ein Tritt (das ist ein ortsveränderlicher Aufstieg bis zu einer Höhe von 1 m), vorhanden gewesen und die Mitarbeiterin regelmäßig unterwiesen worden wäre.

Sicherungskosten in diesem Fall:

- Anschaffung eines Trittes
EUR 50,-
- Regelmäßige Prüfung des Trittes durch einen sachkundigen Mitarbeiter
pro Jahr EUR 3,-
- Regelmäßige Unterweisung der Mitarbeiterin über sicheres Aufsteigen
pro Jahr EUR 5,-

Über zehn Jahre hochgerechnet entstünden Gesamtkosten für diese Maßnahmen in Höhe von

EUR 130,—

Es bleibt Ihnen überlassen, die Wirtschaftlichkeit dieser Maßnahmen zu beurteilen.



BGFE

Berufsgenossenschaft
der Feinmechanik
und Elektrotechnik

Betriebsabteilung

Max Mustermann
Musterhausstr. 1

12345 Musterstadt

Mitgliedsnummer

XXX XXX X

(bitte immer angeben)

Lohnnachweis 2002

Dieser Beleg wird maschinell verarbeitet. Bitte nicht in Rot ausfüllen. Es werden nur die Eintragungen in den rot umrandeten Feldern eingelesen. Für Mitteilungen verwenden Sie bitte den beigegefügtten Fragebogen zu Betriebsveränderungen. Sie können alle Angaben auch im Internet machen, Sie sparen sich und uns dadurch Zeit und Geld.

1	☐	Fehlanzeige! Bitte kreuzen Sie hier nur dann an, wenn in Ihrem Unternehmen in 2002 <u>keine Personen</u> gegen Entgelt beschäftigt bzw. <u>keine meldepflichtigen Entgelte</u> gezahlt wurden!			
2	Gefahrtarifstelle (s. Rückseite)	Gefahrklasse	Zeitraum	3 Bruttoentgelte 2002 Nur volle Euro-Beträge eintragen	4 Personalstand am 31.12.02 (je Gefahrtarifstelle)
	612	2,0	01.01.02 – 31.12.02	4 1 4 6 0	3
	640	1,0	01.01.02 – 31.12.02	1 7 7 4 4	2
	665	1,5	01.01.02 – 31.12.02	2 6 3 0 2	5
	888				
	888				
	888				
	888				
	888				
5	ARBEITSSTUNDEN der Beschäftigten		7 3 2 5		Beachten Sie bitte die Ausfüllanleitung und die Erläuterungen auf der Rückseite des Duplikates.
Ort und Datum Unterschrift					

Die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes werden beachtet. Hinweis nach § 13 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz:
Nach § 165 SGB VII sind die Unternehmer verpflichtet, der Berufsgenossenschaft einen Lohnnachweis einzureichen.

Erläuterungen zum Lohnnachweis für das Umlagejahr 2002

ALLGEMEINES

- Für Mitteilungen über Unternehmensveränderungen o.ä. bitten wir, beigefügten Fragebogen zu verwenden.

1 FEHLANZEIGE

Dieses Feld bitte ankreuzen, wenn im abgelaufenen Kalenderjahr keine versicherungspflichtigen Personen – auch nicht aushilfsweise oder gelegentlich – beschäftigt wurden und/oder kein Arbeitsentgelt gezahlt wurde.

Wurde im Jahr 2002 jedoch nur in einem Teil des Unternehmens (Gefahrtarifstelle/Kennziffer) **keine versicherungspflichtige** Person beschäftigt, so ist in der entsprechenden Zeile der Felder „Entgeltsummen“ und „Personalstand“, eine **Null** einzutragen.

2 GEFAHRTARIFSTELLE

- Die Gefahrtarifstellen/Kennziffern (Strukturschlüssel) entsprechen der Veranlagung Ihres Unternehmens zu den Klassen des Gefahrtarifs unserer Berufsgenossenschaft. **Bitte nehmen Sie hier keine Änderungen vor.**
- Sollte sich Ihr Tätigkeitsfeld (betrieblicher Schwerpunkt) geändert haben, teilen Sie uns das bitte in einem gesonderte Schreiben mit.
- Ist Ihr Unternehmen zu mehreren Gefahrtarifstellen/Kennziffern veranlagt, sind die Entgelte der Versicherten, deren Tätigkeit mehreren Gefahrtarifstellen/Kennziffer nachzuweisen, in dem der jeweilige Versicherte hauptsächlich tätig gewesen ist.
- Entgelte der Versicherten, deren Tätigkeiten keinem Bereich eindeutig überwiegend zuzuordnen sind, z. B. Pförtner, Gärtner, Haushandwerker etc., sind der gewerblichen Gefahrtarifstelle mit der niedrigsten Gefahrkategorie zuzuordnen, zu der das Unternehmen veranlagt ist. Dies gilt nicht für Heimarbeiter (633) und die Kennziffern (650 – 669).

Abweichend hiervon gilt für die Versicherten in der Verwaltung:

- Der Gefahrtarifstelle 640 (Büroteil) sind nur die Entgelte derjenigen Versicherten zuzuordnen,
 - die ausschließlich im Büro tätig sind,
 - ausschließlich Verwaltungsarbeiten verrichten
 - keinen Umgang mit Produkten oder Ware haben
 - nicht im Außendienst tätig sind
 - und sich auch nicht in den gewerblichen (technischen oder handwerklichen) Gefahrenbereich begeben
- Entgelte der Versicherten, die neben Verwaltungsarbeiten im Büro auch Tätigkeiten im gewerblichen Bereich verrichten, sind nicht – auch nicht teilweise – der Gefahrtarifstelle 640, sondern der Gefahrtarifstelle zuzuordnen, der ihre Tätigkeit außerdem dient.
- Die Aufteilung der Entgeltsumme einer Person auf mehrere Gefahrtarifstellen ist nicht zulässig.

3 BRUTTOENTGELTE 2002

(nachweispflichtiges Arbeitsentgelt: §§ 14 – 17 SGB IV)

Zu den **nachweispflichtigen Entgelten** zählen im Wesentlichen:

- alle steuerpflichtigen Bezüge (auch Sachbezüge wie Privatnutzung von Firmenwagen, Mietwertvorteile, Jubiläumszuwendungen etc.) einschließlich eventueller Lohnsteuerfreibeträge, jedoch ohne gesetzliche Übergangsgelder, Sterbegelder an Hinterbliebene, Renten, Pensionen sowie Vorruhestandsleistungen,
- Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit- auch soweit steuerfrei
- Auslösungen, Reiskosten, Trennungsschadigungen- soweit steuerpflichtig
- Entgelte für Aushilfen und geringfügig Beschäftigte – ganz gleich, ob steuerpflichtig, pauschal versteuert oder steuerfrei gezahlt (ohne Pauschalsteuer),

- Pauschal versteuertes, einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (ohne Pauschalsteuer) nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG,
- Arbeitsentgelt – auch während der Freistellungsphase – eines älteren Arbeitnehmers mit Altersteilzeit im Sinne der Altersteilzeitgesetzes (nachzuweisen unter der Gefahrtarifstelle/Kennziffer, unter der der Versicherte während seiner Arbeitsphase zuletzt tätig war)

Die Höchstgrenze des nachzuweisenden Entgelts beträgt pro Versicherten **61.356,- EUR** für das Jahr 2002, auch wenn der kein volles Jahr beschäftigt war. Eine anteilige, beispielsweise monatliche Kürzung der Höchstgrenze ist nicht vorzunehmen.

Nicht nachzuweisen sind beispielsweise:

- Essengeldzuschüsse, Fahrgelder, Erholungsbeihilfen und Aufwendungen aus Anlass einer Betriebsveranstaltung, soweit diese nach § 40 Abs. 2 EStG pauschal versteuert werden,
- Steuerfreie Heirats- und Geburtsbeihilfen, Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld,
- Abfindungen als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten durch den Verlust des Arbeitsplatzes,
- Sterbefrei Aufstockungsbeträge eines Älteren Arbeitnehmers mit Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes,

Beiträge des Arbeitgebers zu Direktversicherungen sind wie bei den anderen Sozialversicherungsträgern zu behandeln.

Falls Sie ein Lohnerfassungsprogramm verwenden, dass die Angabe eines **Strukturschlüssels** verlangt, so entspricht dieser der **Gefahrtarifstelle** bzw. **Kennziffer**. Keinesfalls ist die Gefahrkategorie zu verwenden.

4

PERSONALSTAND (statistische Erhebung, fließt nicht in die Beitragsberechnung ein)

Anzugeben ist die Zahl der am 31. 12. 2002 beschäftigten Personen, deren Bruttoentgelte nachweispflichtig sind.

Hierzu zählen insbesondere:

- alle Mitarbeiter (auch Ehegatten von Einzelunternehmern), die aufgrund eines Arbeits-, Dienst- oder Lehrvertrages beschäftigt sind oder waren,
- Aushilfen, kurzfristig und geringfügig Beschäftigte,
- Heimarbeiter, Zwischenmeister und Hausgewerbetreibende,
- GmbH-Geschäftsführer bzw. mitarbeitende Gesellschafter, die weniger als 50 % Kapitalanteile besitzen und wie ein Arbeitnehmer weisungsgebunden tätig sind (beitragspflichtig in der ALV)
- Kommanditisten, wenn sie im Unternehmen tätig sind.

Nicht nachzuweisen sind beispielsweise:

- Inhaber von Einzelunternehmen,
- Ehegatten von Einzelunternehmen, sofern sie nicht aufgrund eines Arbeitsvertrages tätig sind,
- Persönlich haftende Gesellschafter von Personengesellschaften,
- GmbH-Geschäftsführer bzw. mitarbeitende Gesellschafter, die 50 % und mehr Kapitalanteile besitzen
- Komplementäre,
- Vorstandsmitglieder einer AG

5

ARBEITSSTUNDEN (statistische Erhebung, fließt nicht in die Beitragsberechnung ein)

Hier sind die tatsächlich geleisteten Stunden (nicht die bezahlten) ohne Urlaub, Krankheit, Sonn- und Feiertage sowie Abwesenheit aus sonstigen Gründen anzugeben. Dabei kann für jeden vollbeschäftigten Versicherten ein Durchschnittssatz von 1.560 Arbeitsstunden jährlich zugrunde gelegt werden.

Bei nicht ganzjähriger oder nicht ganztägiger Tätigkeit ist ein entsprechender Teil anzusetzen.

Gesetzliche Unfallversicherung



Berufsgenossenschaft · Postfach 510580 · 50941 Köln

MAX MUSTERMANN
MUSTERHAUSSTR. 1

12345 MUSTERSTADT

Hauptverwaltung

Gustav-Heinemann-Ufer 130 · 50968 Köln
Service Ruf-Nr. 01805-00 27 60
Telefax (0221) 3778/252
Internet: <http://www.bgfe.de> · email: ba@bgfe.de

Rechnungsnummer (bitte immer angeben)
XXXXXXXXXXXX

Mitgliedsnummer XXXXXXXX

Köln, den 22.04.2003

Beitragsbescheid für 01.01.2002-31.12.2002
(§ 168 SGB VII)

1. Umlagebeitrag *	Gefahr- tarifstelle	Nachgewiesene Entgeltsumme	X	Gefahr- klasse	X	Umlageziffer	=	EUR	Beitrag Ct.
freiw. Versicherung	612	EUR 41.460		2,00		0,003290			272,81
	612	EUR 24.000		1,00		0,003290			78,96
	640	EUR 17.744		1,00		0,003290			58,38
	665	EUR 26.302		1,50		0,003290			129,80
		EUR							
2. Beitragsnachlass * Beginn der Mitgliedschaft	Durchschnittsbelastungsziffer	23 %							539,95
	/ Eigenbelastungsziffer	5 %							97,19
		717,23							442,76

Ausgleichslast

Die Berufsgenossenschaft ist gesetzlich verpflichtet, die Beiträge für die Ausgleichslast zu erheben.

3. Anteil Ausgleichslast *	Anzurechnende Entgeltsumme	EUR	0	x	0,001050		0,00
-------------------------------	-------------------------------	-----	---	---	----------	--	------

Insolvenzgeld

Die Berufsgenossenschaft ist mit der Einziehung des von den Arbeitsämtern ausgezahlten Insolvenzgeldes gesetzlich beauftragt. Sie ist nur Einzugsstelle. Sie hat auf die Höhe dieses Betrages keinen Einfluss.

Insolvenzgeld *	Anzurechnende Entgeltsumme	EUR	85.506	x	0,003210		274,47
-----------------	-------------------------------	-----	--------	---	----------	--	--------

Insgesamt sind deshalb von Ihnen zu zahlen:

- Berufsgenossenschaftsbeitrag inkl. Ausgleichslast
- Insolvenzgeld

Beitrag 2002	717,23
zu zahlen EUR	

Der Beitrag wird am Fünfzehnten des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem Ihnen dieser Beitragsbescheid bekanntgegeben worden ist (§ 23 Abs. 3 SGB IV).
Wir bitten Sie, den Betrag fristgerecht zu bezahlen.

3. WIRTSCHAFTLICHKEIT DES ARBEITSSCHUTZES.....

Beitragsnachlass nach § 27 der Satzung

Bei der Errechnung des Beitragsnachlasses für 2002 wurden im Belastungszeitraum von 1998 bis 2002 die nachstehend aufgeführten Entschädigungsleistungen berücksichtigt:

Jahr	a) Behandlungskosten	b) Rentenleistungen	Leistungen insgesamt
1998	54,00		54,00
1999	0,00		0,00
2000	0,00		0,00
2001	0,00		0,00
2002	0,00		0,00
Summe	54,00		54,00
50 % der Leistungen	= EUR 27,00	x 100	- 5 %
Umlagebeitrag	= EUR 539,95		
Die Durchschnittsbelastungsziffer für 2002 beträgt			23 %
		Differenz	- 18 %

Ist die Eigenbelastungsziffer niedriger als die Durchschnittsbelastungsziffer, wird die Differenz als Nachlass vom Umlagebeitrag gewährt (§ 27 Abs. 1 Ziffer 4 der Satzung).

★ Erläuterungen zum Beitragsbescheid

- Zu 1. Der Umlage des Jahres 2002 liegen folgende Zahlen zugrunde.
 Die **Gesamtaufwendungen** der Berufsgenossenschaft für das Jahr belaufen sich auf 601.246.106,26 EUR
 Unter Berücksichtigung des nach § 27 der Satzung zu gewährenden Beitragsnachlasses errechnet sich eine
Umlageziffer von 0,003290
 Auf EUR 1000,- Entgelt in Gefährklasse 1,0 entfallen 3,290
 Die nach § 27 Abs. 1 Ziffer 3 der Satzung ermittelte **Durchschnittsbelastungsziffer** beträgt 23 Prozent.
 • Freiwillige = Beitrag für die freiwillige Versicherung des Unternehmers oder Ehegatten. Die Versicherung erlischt kraft Versicherung = Gesetzes (§ 6 II SGB VII), wenn der Beitrag binnen zweier Monate nach Fälligkeit nicht gezahlt wird. Eine Neuanmeldung bleibt solange unwirksam, bis der rückständige Beitrag entrichtet wird.
 Von Amts wegen = Die Lohnsumme mußte gemäß § 165 III SGB VII von Amts wegen festgesetzt werden, weil der Lohnnachweis nicht oder nicht rechtzeitig eingereicht wurde.
- Zu 2. Erläuterungen siehe Rückseite
- Zu 3. Nach §§ 176 ff. SGB VII haben die gewerblichen Berufsgenossenschaften Lasten, die bestimmte Höchstgrenzen übersteigen, untereinander auszugleichen.
 Die Beiträge der Mitglieder einer Berufsgenossenschaft für deren Anteil an der Ausgleichslast werden ausschließlich nach dem Entgelt der Versicherten in den Unternehmen umgelegt. Dabei bleibt für jedes Unternehmen eine Jahresentgeltsumme außer Betracht, die dem 4-fachen der Bezugsgröße des Kalenderjahres entspricht, für das der Ausgleich durchgeführt wird.
- Das sind für 2002 113.000 EUR

Bankkonten: Commerzbank Köln (Bankleitzahl 370 400 44) Konto-Nr. 1 100 155
 Bayer. Vereinsbank München (Bankleitzahl 700 202 70) Konto-Nr. 280 752
 Postbank Köln (Bankleitzahl 370 100 50) Konto-Nr. 1855 84-501

.....4. MASSNAHMEN GEGEN DIE UNFALLURSACHE „FEHLVERHALTEN“

4. Maßnahmen gegen die Unfallursache „Fehlverhalten“

4.1 Sicherheitsgerechtes - sicherheitswidriges Verhalten

„Was kann ich dafür, wenn meine Mitarbeiter nicht aufpassen?“

Das war die Antwort eines Unternehmers, als er auf die überdurchschnittliche Zahl an Unfällen in seinem Betrieb angesprochen wurde.

Was würden Sie ihm sagen?

Vergleicht man eine Gruppe von Betrieben etwa gleicher Größe, gleicher Branche und ähnlicher Arbeitsplätze mit annähernd gleichem Gefährdungspotential, so lässt sich fast immer feststellen:

Nicht alle Betriebe haben die gleiche Unfallhäufigkeit und den gleichen Krankenstand. Die meisten befinden sich nicht weit vom statistischen Durchschnitt entfernt. Es gibt aber auch solche, die erheblich unter dem Durchschnitt, und andere, die erheblich darüber liegen.

Die Ursache dafür ist im wesentlichen in der Einstellung des Unternehmers zur Arbeitssicherheit zu sehen.

Als Unternehmer bestimmen Sie, was in Ihrem Betrieb getan und auch, was nicht getan, also unterlassen wird!

Wie wäre z. B. Ihre Reaktion, wenn Sie erfahren würden, dass ein bestimmter Mitarbeiter Kunden mangelhaft berät? Vermutlich akzeptierten Sie ein solches Verhalten nicht. Falls der Mitarbeiter sich nicht ändert, würden Sie sich vielleicht sogar von ihm trennen.

Wie halten Sie es mit einem Mitarbeiter, der auf seinen Büro-Drehstuhl steigt, um einen Ordner aus dem Aktenschrank zu nehmen?

Wenn Sie zusehen und nichts sagen, werden Sie irgendwann wahrscheinlich in eine ähnliche Situation kommen wie unser eingangs zitierter Unternehmer.

Schreiten Sie jedoch ein und fordern von jedem Mitarbeiter, solche sicherheitswidrigen Handlungen zu unterlassen und sich stattdessen sicherheitsgerecht zu verhalten, dann werden Sie feststellen, dass Sie in punkto Arbeitssicherheit sehr großen Einfluss auf Ihre Mitarbeiter ausüben können.

Das Motto muss lauten: Arbeitssicherheit ist integraler Bestandteil der täglichen Arbeit!

Das Ziel heißt: Null Unfälle und keine Gesundheitsschäden durch die Arbeit!

Entscheidende Voraussetzung dafür ist: Ihre Mitarbeiter müssen genau wissen, wie sie sich zu verhalten haben, welches Verhalten und welche Arbeitsweise als „sicherheitsgerecht“ gelten.

Was heißt „sicherheitsgerecht“?

Was als „sicherheitsgerecht“ gilt, wird von Ihnen festgelegt. Sie orientieren sich dabei an den Gesetzen und Verordnungen sowie den Unfallverhütungsvorschriften Ihrer Berufsgenossenschaft.

Sind Sie sich bei bestimmten Arbeiten nicht im Klaren darüber, was Sie Ihren Mitarbeitern gegenüber als „sicherheitsgerechte Norm“ festlegen sollen?

Gibt Ihnen selbst die Lektüre des vorliegenden Ordners dazu keine Antwort, so sollten Sie sich unbedingt extern beraten lassen. Ansprechpartner ist hierfür eine Sicherheitsfachkraft, z. B. Ihr Seminarleiter im Unternehmermodell. Sie können auch bei Ihrer Berufsgenossenschaft anfragen.

Die Festlegung von sicherheitsgerechtem Verhalten und Arbeiten z. B. durch schriftliche Betriebsanweisungen über den Umgang mit Gefahrstoffen reicht aber häufig nicht aus.

Warum ist es so schwierig, Menschen zum sicherheitsgerechten Arbeiten zu motivieren?

Kein Beschäftigter wird dem Ziel des Arbeitsschutzes widersprechen. Es geht schließlich um *seine* Gesundheit. In unserer Gesellschaft ist die Gesundheit ein zunehmend wichtiger werdendes Gut.

4. MASSNAHMEN GEGEN DIE UNFALLURSACHE „FEHLVERHALTEN“

Der Hinweis auf die Erhaltung der Gesundheit und körperlichen Unversehrtheit bzw. auf die Folgen von Unfällen reicht aber meist nicht aus, um sicherheitsgerechtes Verhalten zu fördern.

Der wesentliche Grund dafür liegt in der alltäglichen Erfahrung, dass riskantes und gefährliches (sicherheitswidriges) Handeln nur selten zum Unfall oder Gesundheitsschaden führt.

Unfälle sind zu selten, um erzieherisch zu wirken!

Sicher kennen Sie die üblichen Redensarten, wie z. B.: „Das habe ich schon immer so gemacht und noch nie ist etwas passiert.“

Arbeitssicherheit dagegen fordert von jedem eine Vorleistung, um Unfällen vorzubeugen. Das bedeutet häufig

- eine (zunächst) umständlich erscheinende Arbeitsweise,
- mehr Zeitaufwand,
- zusätzliche Arbeit,
- Unbequemlichkeiten.

Das Ziel der Arbeitssicherheit ist erreicht, wenn der Unfall bzw. Gesundheitsschaden ausbleibt. Das ist nicht sonderlich motivierend! Noch problematischer wird es, wenn die zu erwartenden Gesundheitsschäden erst nach sehr langer Zeit auftreten.

So gelingt es z. B. nur selten, einen Raucher vom Rauchen abzubringen, indem man auf die wissenschaftlich zweifelsfrei erwiesenen schädlichen Auswirkungen des Tabakkonsums hinweist.

Der Jugendliche, der sich beim Diskobesuch regelmäßig Lärmpegeln von über 100 dB(A) aussetzt, wird kaum auf dieses Vergnügen verzichten wollen, nur weil man ihn über die Gefahr einer Lärmschwerhörigkeit informiert.

Sicherheitswidriges oder gesundheitsschädigendes Verhalten ist allerdings nicht angeboren, sondern prägt sich im Laufe des Lebens aus.

Wie entsteht sicherheitswidriges Verhalten?

Das Verhalten Ihrer Mitarbeiter hat sich im Laufe des Lebens entwickelt. Bereits im Kindesalter wurden durch die Eltern Wertvorstellungen geprägt. Kindergarten und Schule haben nicht nur die wesentlichen Kulturtechniken, wie Lesen und Schreiben, vermittelt, sondern auch das Verhalten beeinflusst.

Wenn Sie einen jungen Mitarbeiter einstellen, können Sie an dieser Vorgeschichte nichts ändern. Dies betrifft insbesondere einen wichtigen Punkt, der für die Entstehung von sicherheitswidrigem Verhalten eine Rolle spielt:

Die Einstellung zum Risiko, kurz *Risikobereitschaft*.

Jeder Mensch muss mit einem gewissen Grundrisiko leben. Besonders deutlich wird dies im Straßenverkehr, wo Verkehrsteilnehmer mitunter völlig unverschuldet in schwere Unfälle verwickelt werden. Selbst bei noch so umsichtiger Fahrweise lässt sich das nie ganz ausschließen. Grundsätzlich gilt für alle Lebensbereiche, dass trotz Einhaltung aller Sicherheitsmaßnahmen ein gewisses Restrisiko in Kauf genommen werden muss.

Auf die meisten Gefahren kann der Mensch jedoch Einfluss nehmen. Er hat die Möglichkeit, sie durch Vorsichtsmaßnahmen auf ein für ihn akzeptables Restrisiko reduzieren.

Besonders hoch eingeschätzte Gefahren versucht der Mensch mit entsprechend vorsichtigem Verhalten auszugleichen; umgekehrt wird in subjektiv ungefährlichen Situationen keine besondere Vorsicht geübt:

Subjektiv beurteilte Gefahr

- **Sicherheitsverhalten**

= **Risikobereitschaft**

oder:

Erkanntes Risiko

- **Vorsichtsmaßnahme**

= **Akzeptiertes Risiko**

.....4. MASSNAHMEN GEGEN DIE UNFALLURSACHE „FEHLVERHALTEN“

Diesen Mechanismus bezeichnet man als Risikokompensation. Dabei gibt es von Individuum zu Individuum große Unterschiede hinsichtlich des Niveaus des akzeptierten Restrisikos.

Die Risikobereitschaft ist von Mensch zu Mensch verschieden!

Sie kann beim Erwachsenen auch kaum beeinflusst werden, es sei denn durch besonders einschneidende Ereignisse. Das kann z. B. ein eigener oder im unmittelbaren Umfeld erlebter schwerer Unfall sein. Solche Ereignisse sind aber - erfreulicherweise - selten.

Sie könnten jetzt entgegnen: Mein Einfluss als Unternehmer auf meine Mitarbeiter ist nach dem bisher Gesagten doch sehr gering!?

Die Risikobereitschaft ist allerdings nur eine Ursache sicherheitswidrigen Verhaltens. Weitere Ursachen sind:

- Der Mitarbeiter kennt die Unfallrisiken nicht und beachtet Gefahrensignale nicht.
- Der Mitarbeiter ist möglicherweise den Anforderungen der Arbeitsaufgabe (noch) nicht gewachsen und gefährdet sich dadurch.
- Der Mitarbeiter glaubt, dass ihm nichts passieren kann, und sieht daher nicht ein, warum er bestimmte Verhaltensregeln einhalten soll: „Illusion der eigenen Unverletzbarkeit“ (weit verbreitet bei Autofahrern). Besonders häufig ist das bei erfahrenen Mitarbeitern zu beobachten.
- Gruppendruck durch Kollegen und schlechte Vorbilder lassen dem Mitarbeiter keine Chance, sicherheitsgerechtes Verhalten zu lernen oder beizubehalten.

Wie kann der Unternehmer diesen Ursachen begegnen?

Ursachen sicherheitswidrigen Verhaltens	Abhilfe durch den Unternehmer
Unfallrisiken/Gefahren nicht bekannt	> Unterweisung
Anforderungen zu hoch	> Ausbilden, Anlernen, Weiterbilden
Illusion der eigenen Unverletzbarkeit	> Unterweisung, Unfallbeispiele aufzeigen
Gruppendruck durch Kollegen	> Unterweisung und Einzelgespräch, insbesondere mit dem informellen Führer der Gruppe
Schlechtes Vorbild	> Eigenes Verhalten beobachten, kritisch hinterfragen und korrigieren
Zu hohe Risikobereitschaft	> Außer bei Neueinstellung kaum zu ändern

Bestimmte Verhaltensmuster bilden sich bei uns Menschen stets nach dem gleichen Schema aus:

Eine bestimmte Handlung wird hinsichtlich des Ergebnisses auf Erfolg oder Misserfolg geprüft. Erfolg bedeutet Bestätigung des eigenen Verhaltens und eine Tendenz zur Wiederholung. Auf diese Weise bilden sich Gewohnheiten aus. Bei sicherheitswidrigem Handeln aus Bequemlichkeit oder Zeitersparnis besteht der Erfolg bereits im Ausbleiben einer Verletzung oder dem stillschweigenden Dulden durch den Unternehmer.

Umgekehrt wird sich kein Mitarbeiter dauerhaft sicherheitsgerecht verhalten, wenn er nie verbale Anerkennung durch den Vorgesetzten erfährt.

Erfolgserlebnisse bei sicherheitsgerechtem Verhalten sind selten!

4. MASSNAHMEN GEGEN DIE UNFALLURSACHE „FEHLVERHALTEN“

Sicherheitswidrige Gewohnheiten bei Mitarbeitern zu ändern, ist nicht nur für Sie als Unternehmer schwierig, sondern auch für die Mitarbeiter selbst!

Aber: Jeder Mensch kann sein Verhalten ändern!

Mit zunehmendem Alter wird das aber immer schwieriger. Das können Sie vielleicht anhand Ihrer eigenen Alltagsgewohnheiten nachvollziehen.

Wie bringe ich meine Mitarbeiter dazu, sich sicherheitsgerecht zu verhalten?

Das Zauberwort heißt: *Motivation*

Zunächst ist Motivation die Summe der Beweggründe, die das menschliche Handeln auf Inhalt, Richtung und Intensität hin beeinflussen.

Als Unternehmer ist es Ihnen durch Ihr Führungsverhalten möglich, in diesem Sinne Einfluss auf Mitarbeiter auszuüben. Die *Manipulation* von Menschen ist damit nicht gemeint!

Voraussetzung für eine erfolgreiche Motivation sind dabei immer entsprechende Rahmenbedingungen:

- Regelmäßige Überprüfung Ihrer Gefährdungsbeurteilung bei Änderungen im Betrieb.
- Die Technik muss stimmen (sichere Maschinen, elektrische Betriebsmittel, Treppen, Leitern und Tritte, Regale usw.).
- Die Arbeit ist so zu organisieren, dass sicherheitsgerechtes Verhalten nicht bestraft wird, weil es vielleicht mehr Zeit in Anspruch nimmt.
- Wenn Persönliche Schutzausrüstungen (PSA), z. B. eine Schutzbrille oder Handschuhe, notwendig sind, dann sollten Komfort und Design (Schutzbrille!) berücksichtigt werden.
Beziehen Sie die Mitarbeiter in die Auswahl der PSA ein.
- Stellen Sie sich einen ehrenamtlichen Helfer für den Arbeits- und Gesundheitsschutz an Ihre Seite: einen Sicherheitsbeauftragten nach SGB VII (vorgeschrieben ab 21 Mitarbeitern, empfehlenswert bereits ab drei Mitarbeitern). Sicherheitsbeauftragte haben keine Weisungsbefugnis und tragen keinerlei juristische Verantwortung.

- Verhalten Sie sich selbst stets vorbildlich!
- Evtl. vorhandene Vorteile sicherheitswidrigen Verhaltens sind konsequent zu beseitigen.

Motivieren ist zum Beispiel

- Bedürfnisse beim Mitarbeiter zu wecken, z. B. das Bedürfnis nach Erfolg, nach Anerkennung,
- dem Mitarbeiter die Chance zu geben, eigene Motive oder Bedürfnisse realisieren zu können, z. B. den Wunsch, selbstständig zu arbeiten,
- zu begeistern,
- Anreize zu schaffen, materiell und immateriell,
- zu belohnen, auch durch Lob und Anerkennung,
- systematisch und regelmäßig zu informieren,
- ein positives Arbeits- und Betriebsklima herzustellen.

Gerade der letzte Punkt hat enormen Einfluss nicht nur auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern auch auf Zufriedenheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter insgesamt. Betriebe mit schlechtem Betriebsklima haben meist auch einen hohen Krankenstand.

Wie reagiere ich, wenn ich sicherheitswidriges Verhalten bei den Mitarbeitern bemerke?

Die wichtigste Regel lautet: **Fehlverhalten ist sofort anzusprechen.**

Dabei ist es sinnvoll, zunächst nach dem Grund des Verhaltens zu fragen. Bringen Mitarbeiter die typischen Rechtfertigungen („Ich hab nur mal eben...“, „Ich passe schon auf...“), sollten diese mit sachlichen Argumenten widerlegt werden.

Bitte beachten Sie: **Was Sie dulden, wird zur Norm!**

Lob und Kritik richtig dosieren

Meist wird zuwenig oder gar nicht gelobt. Bei Fehlverhalten soll die Kritik sachlich und nicht an der Person festgemacht werden.

„Profis arbeiten sicher.“

Arbeitssicherheit muss als Teil fachgerechten Arbeitens und professionellen Verhaltens dem Mitarbeiter verdeutlicht werden.

.....4. MASSNAHMEN GEGEN DIE UNFALLURSACHE „FEHLVERHALTEN“

4.2 Richtig unterweisen

Die Unterweisung ist eines der wichtigsten Führungsmittel im Arbeitsschutz. Unterweisen ist mehr als nur Belehren und Anweisen.

Die Unterweisung dient einerseits dazu, den Mitarbeitern die Unfall- und Gesundheitsgefahren, die während der Arbeit möglicherweise auftreten können, aufzuzeigen. Mit diesen Informationen soll der Mitarbeiter sensibilisiert, aber nicht verängstigt werden.

Es ist daher andererseits wichtig, die erforderlichen technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen und die notwendigen sicherheitsgerechten Verhaltensweisen zu erklären bzw. vorzuführen.

Ziel ist es, dass sich alle Mitarbeiter aus Überzeugung sicherheitsgerecht verhalten. Die Mitarbeiter sollen immer sicherheitsgerecht arbeiten, auch dann, wenn die Umstände ungünstig sind, z. B. unter Zeitdruck.

Unterweisen heißt deshalb vor allem auch Überzeugen!

Unterweisen soll beim Mitarbeiter ein bestimmtes Verhalten bewirken. Mitunter bedeutet das: Der Mitarbeiter muss sein Verhalten ändern. Das kann z. B. der Fall bei neu eingestellten Mitarbeitern sein.

Je länger dieses Verhalten schon praktiziert wurde, um so schwieriger ist das aber, auch wenn die betreffende Person durchaus guten Willens ist. Gewohnheiten lassen sich nicht per Knopfdruck umstellen, wie Sie sicher aus Ihrer eigenen Lebenserfahrung bestätigen können!

Man kann die Unterweisung aus Sicht des Unterwiesenen in die in der Tabelle dargestellten Lernetappen einteilen.

Sie als Unterweisender müssen daher:

- Interesse wecken, Bedarf erzeugen
- Anweisen, klare Aussagen treffen
- Erklären,
- Überzeugen,
- Vormachen,
- Einüben lassen,
- Erfolg kontrollieren.

Schon jetzt werden Sie einsehen:

Das Vorlesen von Gesetzes- oder Vorschriftentexten erfüllt nicht die Anforderungen an eine Unterweisung!

Der Unterwiesene...	Der Unterwiesene sagt sich ...	Der Unterweisende muss ...
hört und sieht.	„Von was redet der Chef?“	Interesse wecken.
versteht.	„Logisch, alles klar!“	erklären (auf der Ebene des Verstandes).
akzeptiert.	„Das sollte man tatsächlich so machen!“	überzeugen (rational und emotional).
wendet die geforderte Verhaltensweise an.	„Ich werde das ab sofort tun!“	
behält die geforderte Verhaltensweise dauerhaft bei.	„Ich mach’ das jetzt nur noch so!“	kontrollieren (nach der Unterweisung.)

4. MASSNAHMEN GEGEN DIE UNFALLURSACHE „FEHLVERHALTEN“

Welchen Sinn hat die Unterweisung im Kleinbetrieb?

Es gibt zahlreiche Vorurteile gegen Unterweisungen:
„Was kann ich dafür, wenn meine Mitarbeiter nicht aufpassen?“

Der Unternehmer bestimmt, was in seinem Betrieb passiert! Sicherheitswidriges Verhalten muss konsequent unterbunden werden, sicherheitsgerechtes Verhalten muss gefördert werden. So kann Einfluss auf das Verhalten gewonnen werden.

„Ich beschäftige nur Fachkräfte, die haben sicheres Arbeiten gelernt!“

Gerade Fachleute wiegen sich aufgrund ihrer Routine und Berufserfahrung häufig in falscher Sicherheit.

„Meine Mitarbeiter sind für sich selbst verantwortlich, die müssen wissen, was sie tun!“

Der Unternehmer hat eine umfassende Fürsorgepflicht für jeden Mitarbeiter. Das befreit die Mitarbeiter aber nicht von ihren Mitwirkungspflichten, insbesondere müssen sie die Anweisungen zum Arbeitsschutz befolgen.

„Um was soll ich mich denn noch alles kümmern? Dafür habe weder ich noch meine Mitarbeiter Zeit. Wir müssen arbeiten!“

Der Zeitaufwand für Unterweisungen rechnet sich: Unfälle werden unwahrscheinlicher und krankheitsbedingter Arbeitsausfall wird reduziert. Bereits ab zwei oder drei eingesparten Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr haben sich die Unterweisungen bezahlt gemacht.

Unterweisungen sind auch in wirtschaftlicher Hinsicht lohnend!

Wer muss unterweisen?

Jeder Vorgesetzte im Betrieb ist für die Unterweisung seiner Mitarbeiter verantwortlich. Im Kleinbetrieb ist das häufig der Unternehmer.

Es ist zwar grundsätzlich möglich, dass Sie die Unterweisung von einer anderen Person durchführen lassen. Voraussetzung dabei ist aber, dass diese Person genau über die Tätigkeiten jedes Mitarbeiters, auftretende Gefährdungen und Belastungen sowie die Schutzmaßnahmen Bescheid weiß und ein Vertrauensverhältnis zu den Beschäftigten besteht.

Sie sollten durch Ihre – zumindest zeitweise - Anwesenheit bei der Unterweisung zeigen, dass Sie dem Arbeitsschutz hohe Bedeutung beimessen.

Der Aufwand bei einer sorgfältig durchgeführten Unterweisung durch Externe ist daher beträchtlich. Die Unterweisung durch den Vorgesetzten bzw. Unternehmer bietet dagegen die Gelegenheit eines offenen Meinungsaustausches über Fragen des Arbeitsschutzes und kann so auch dem Betriebsklima förderlich sein.

Wichtig ist auch, dass nach der Unterweisung stichprobenartig überprüft wird, ob sicherheitsgerecht gearbeitet wird. Dies wird kaum von externen Kräften zu leisten sein. Im Kleinbetrieb sollte daher im Regelfall der Unternehmer bzw. der zuständige Vorgesetzte persönlich die Mitarbeiter unterweisen. Ausnahmen von dieser Regel sind denkbar, wenn der Unternehmer/Vorgesetzte nicht über die erforderlichen technischen Kenntnisse verfügt.

Eine Unterstützung durch Externe bei bestimmten Fachthemen ist sogar wünschenswert. So ist ein externer Arbeitsmediziner ein kompetenter Berater etwa beim Thema Hautschutz.

Wer muss unterwiesen werden?

Jeder Beschäftigte, der in Ihrem Betrieb tätig ist, muss unterwiesen werden. Die erste Unterweisung muss stattfinden, bevor der neue Mitarbeiter mit seiner Arbeit beginnt.

Es müssen nicht nur fest angestellte Mitarbeiter unterwiesen werden, sondern auch zeitweise im Betrieb tätige Personen, wie Praktikanten.

Wie bereite ich mich auf die Unterweisung vor?

Zur Vorbereitung der Unterweisung sollte man sich folgende Fragen stellen:

- Was sind die Ziele der Unterweisung?
Welche Kenntnisse will ich vermitteln?
Beispiel: Kenntnis über die gesundheitsschädlichen Wirkungen eines Gefahrstoffs

Welche Fähigkeiten sollen eingeübt oder vertieft werden?

Beispiel: Sicherer Umgang mit einem Gefahrstoff gemäß der Betriebsanweisung.

.....4. MASSNAHMEN GEGEN DIE UNFALLURSACHE „FEHLVERHALTEN“

Wovon will ich die Mitarbeiter überzeugen?

Beispiel: Durch den sicheren Umgang mit dem Gefahrstoff wird Gesundheitsschäden vorgebeugt, die sonst auftreten könnten.

Was erwarte ich nach der Unterweisung von meinen Mitarbeitern?

Beispiel: Der sichere Umgang mit dem Gefahrstoff gemäß Betriebsanweisung wird zur Routine.

- **Über was soll unterwiesen werden? Welchen Gefährdungen und Belastungen könnten die Mitarbeiter ausgesetzt sein?**

Grundlage der Unterweisung sind die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz des Mitarbeiters bzw. die Tätigkeiten.

Sie können nur dann erfolgreich unterweisen, wenn Sie die Gefährdungen und Belastungen, denen Ihre Mitarbeiter ausgesetzt sind, genau kennen. Diese Informationen können aus der Gefährdungsbeurteilung gewonnen werden! Natürlich müssen auch eventuelle Unfallereignisse ausgewertet werden (Ursachen suchen, keine Schuldigen).

Eine weitere wichtige Informationsquelle sind die Mitarbeiter selbst. Befragen Sie daher die Beschäftigten über Beinaheunfälle und kritische Situationen oder sonstige als belastend empfundene Faktoren. Das verlangt vom Mitarbeiter mitunter den Mut, auch eigene Fehler einzugestehen. Das sollten Sie würdigen: „Ich finde es gut, dass Sie so offen darüber reden!“

- **Aus welchem Anlass erfolgt die Unterweisung?**

Folgende Anlässe sind denkbar:

- Erstunterweisung
- Änderung der Arbeitsumgebung (Arbeitsaufgabe, Arbeitsverfahren, Örtlichkeit, Maschine, Gefahrstoff, Organisation, Vorschriften)
- Wiederholung von bereits Gehörtem („Wiederholungsunterweisung“)
- Unterweisung aus besonderem Anlass, z.B. bei festgestelltem Fehlverhalten eines oder mehrerer Mitarbeiter

- **Wer soll unterwiesen werden?**

- Ein neu eingestellter Mitarbeiter?
- Ein Auszubildender?

- Eine Gruppe erfahrener Mitarbeiter (ältere Mitarbeiter sind u. U. problematisch)?
- Ein Mitarbeiter, der sich sicherheitswidrig verhalten hat?
- Ein erfahrener Fachmann, der einen besonderen Arbeitsauftrag ausführen soll?

Die Unterweisung muss inhaltlich und methodisch an den Adressaten angepasst werden:

Bei einem neuen Mitarbeiter werden zunächst eher grundlegende Dinge angesprochen, die für Jeden von Belang sind, z. B.:

- Genereller Stellenwert des Arbeitsschutzes im Betrieb.
- Was ist zu tun bei festgestellten Defiziten im Arbeitsschutz?
- Erste Hilfe: Wer ist Ersthelfer, wo ist das Erste-Hilfe-Material?
- Wer ist Sicherheitsbeauftragter, wer ist Betriebsarzt, wer kann bei Fragen des technischen Arbeitsschutzes angesprochen werden?
- Brandschutz: wo ist der nächste Feuerlöscher, wie wird er benutzt?
- Wie verhalte ich mich im Alarmfall?
- Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz.
- Kein Alkohol oder Drogen vor oder während der Arbeit!

Danach folgt die arbeitsplatzbezogene Unterweisung.

Generell sind der Kenntnisstand und die Erfahrung der Mitarbeiter zu berücksichtigen!

- **Wie lange sollte die Unterweisung dauern?**

Das Spektrum reicht von der wenige Minuten dauernden Kurzunterweisung bei beobachtetem Verstoß bis zur Erstunterweisung, die bis zu 30 Minuten in Anspruch nehmen kann. Sollte es nicht möglich sein, alle Punkte in dieser Zeit anzusprechen, dann sollte die Unterweisung an einem anderen Tag fortgesetzt werden.

Sehr lange Unterweisungen von z. B. über einer Stunde Dauer führen nicht zum gewünschten Erfolg!

4. MASSNAHMEN GEGEN DIE UNFALLURSACHE „FEHLVERHALTEN“

Die organisatorische Rahmenbedingungen müssen stimmen!

- **Geeigneter Ort:**

Die Unterweisung erfordert konzentriertes Sprechen und Zuhören. Daraus ergeben sich die wichtigsten Anforderungen an den Raum bzw. den Ort: möglichst wenig Belästigung durch Lärm, Kälte, Hitze, Zugluft usw. Auch Kunden würden bei der Unterweisung stören.

Optimal wäre die Möglichkeit zur bildlichen Darstellung, z. B. ein Flipchart, eine Tafel, ein Tageslichtprojektor oder Ähnliches. Bei bis zu drei Teilnehmern wäre auch ein PC (mindestens 17-Zoll-Monitor) als Hilfsmittel zur Visualisierung geeignet.

Unternehmernmodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

**BGFE**
Berufsgenossenschaft
des Feinmechanik-
und Instrumentenbaus

■ Unterweisung § 4 BGV A1

- Beim Beschäftigten ist häufig:
 - Risiko nicht bekannt
 - Qualifikation zu gering
 - Illusion der eigenen Unverletzbarkeit
- Vor Aufnahme der Tätigkeit
- Mindestens einmal jährlich
- Dokumentation
- CD mit Seminarfolien einsetzen!



BGFE, Unternehmernmodell, Augenoptik-Präsenzphase, 130, 11.12.2003

Im Regelfall wird die Unterweisung daher in einem Besprechungsraum zumindest beginnen. Häufig ist es sinnvoll oder sogar erforderlich, Teile der Unterweisung am Arbeitsplatz durchzuführen (praktische Vorführungen oder Übungen).

- **Geeignete Tageszeit:**

Wichtig ist die Auswahl einer geeigneten Tageszeit. Es sollte eine Uhrzeit gewählt werden, an der die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter hoch ist. Ideal wäre morgens vor dem eigentlichen Arbeitsbeginn.

Sehr schlecht wäre es, nach Arbeitsende zu unterweisen, wenn die Mitarbeiter ermüdet, wenig aufnahmefähig und noch weniger motiviert sind.

Außerdem sollte gewährleistet sein, dass die Unterweisung ohne Störung ablaufen kann (nicht während der Öffnungszeit, Anrufbeantworter einschalten) und dass alle betroffenen Mitarbeiter auch tatsächlich anwesend sind.

Wichtiger arbeitsrechtlicher Hinweis: die Unterweisung ist immer bezahlte Arbeitszeit (siehe unten, Rechtliche Grundlagen: § 12 Arbeitsschutzgesetz)!

Wie läuft eine gute Unterweisung ab?

Das folgende Schema ist ein möglicher Ablaufplan für eine Unterweisung. Je nach Situation und Teilnehmern an der Unterweisung können Sie davon abweichen oder mehrere Schritte zusammenfassen.

1. Schritt: Einstieg – Interesse wecken

Im normalen Arbeitsalltag besteht aus Sicht des Mitarbeiters selten die Notwendigkeit, sich mit Themen der Arbeitssicherheit zu beschäftigen. Ein gelungener Einstieg soll nicht nur Interesse wecken, sondern auch die Bereitschaft steigern, sich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auseinanderzusetzen. Zudem sollte der Unterweisende verdeutlichen, dass das Thema einen hohen Stellenwert im Unternehmen hat.

- Sachliche Schilderung eines Unfalls oder Beinaheunfalls (idealerweise aus dem eigenen Umfeld),
- Auswerten eines Unfallberichts aus der Lokalpresse (auch Verkehrsunfälle),
- Ein positives Beispiel, z. B. vorbildliches Verhalten eines Mitarbeiters in einer kritischen Situation im eigenen Betrieb,
- Mitarbeiter fragen: „Wo sehen Sie Gefahren bei Ihrer täglichen Arbeit?“ oder „Haben Sie in letzter Zeit einen Beinaheunfall oder eine kritische Situation bei Ihrer Arbeit erlebt?“ (Dabei vorausschicken, dass Ehrlichkeit nicht bestraft wird!)
- Nennen und begründen Sie die Ziele der Unterweisung!

Nach kurzer Diskussion kann mit der eigentlichen Unterweisung begonnen werden:

2. Schritt: Mögliche Gefährdungen und Belastungen aufzeigen

Anhaltspunkte bieten die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und Unfälle (siehe auch bei „Wie bereite ich mich auf die Unterweisung vor?“).

Falls Ihr Betrieb in den letzten Jahren von Unfällen verschont geblieben ist, bedeutet das noch lange nicht, dass keine Gefährdungen vorliegen.

4. MASSNAHMEN GEGEN DIE UNFALLURSACHE „FEHLVERHALTEN“

Es sollen auch Gefährdungen besprochen werden, die selten auftreten, aber zu schwerwiegenden Gesundheitsschäden führen könnten!

Fragen Sie auch in dieser Phase die Mitarbeiter nach ihren Erfahrungen. Sofern Sie Fehlverhalten beobachtet haben, sollten Sie nach den Gründen fragen. Möglicherweise gibt es objektive Hindernisse, die dem Mitarbeiter sicherheitsgerechtes Arbeiten erschweren oder unmöglich machen.

3. Schritt: Schutzvorrichtungen und -maßnahmen (technisch und organisatorisch) und Verhaltensregeln erklären, vorführen und ggf. einüben

Sicherheitsanweisungen müssen anschaulich erklärt und ausreichend begründet werden:

- Was ist zu tun?
- Was hat zu unterbleiben?
- Welche Technik ist wie und wann einzusetzen, damit Arbeiten sicher ausgeführt werden?

Schwierige, ungewohnte oder neue Arbeitsverfahren sind unbedingt vorzuführen und anschließend vom Mitarbeiter nachzumachen. Dabei müssen Fehler sofort korrigiert werden.

Beispiel: Richtiges Anheben einer schweren Last vom Boden.

An dieser Stelle sollten auch die Vorteile sicherheitsgerechten Verhaltens aufgezeigt werden.

4. Schritt: Kurze Zusammenfassung

Die wichtigsten Kernaussagen sind zu wiederholen und zu visualisieren, z. B. mittels Flipchart.

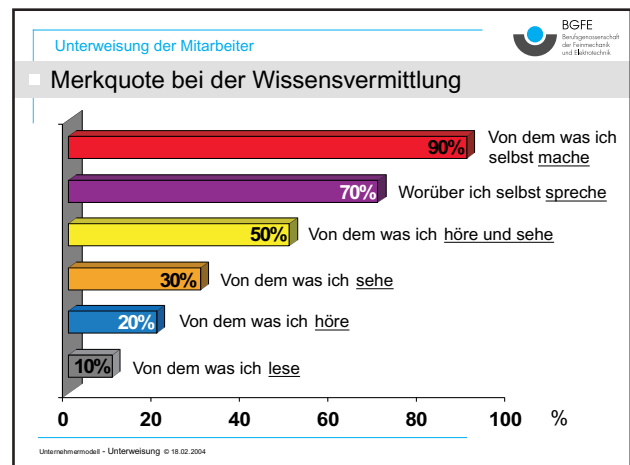
Beziehen Sie die Mitarbeiter auch hier ein! Fordern Sie dabei aber nicht einen Mitarbeiter auf, das Gesagte zu wiederholen. Das wirkt oberlehrerhaft. Besser ist es, im Dialog zu verfahren, eventuell in Kombination mit dem 5. Schritt, der Erfolgskontrolle.

5. Schritt: Erfolgskontrolle

- Schon während der Unterweisung immer wieder Verständnisfragen stellen, um sicherzustellen, dass die Botschaft beim Adressaten angekommen ist.
- Schwierige, ungewohnte oder neue Arbeitsvorgänge üben.
- Ständig Blickkontakt zu den Mitarbeitern halten. Sind noch alle „geistig anwesend“?
- Nach offenen Fragen oder Problemen erkundigen.

Einige Hinweise zur Methode der Unterweisung:

- **Hohe Merkquote sichern** durch Kombination verschiedener Lehrmethoden:
 - Lesen, Hören, Sehen, Diskutieren
 - Vormachen, dann Nachmachen lassen
 - Erarbeiten lassen, z. B. als Gruppenarbeit
 - Einzelne Mitarbeiter über bestimmte Themen vortragen lassen (z. B. Bedienung des Feuerlöschers), hier ist optimaler Lernerfolg zu erwarten
 - Einzelne Mitarbeiter vorführen lassen (z. B. richtiges Heben und Tragen)
 - Diskutieren



- **Interesse immer wieder neu wecken** und aufrechterhalten:
 - Fragen stellen.
 - Immer konkrete Fälle oder Situationen beschreiben.
- **Anerkennung und Lob** als wirkungsvolle Helfer
 - Mitarbeitern für Beiträge oder Vorschläge danken, auch wenn diese unbrauchbar sind.
 - Jedem die Möglichkeit zur Meinungsäußerung einräumen.
 - Kein Witz oder Spott über einzelne Mitarbeiter.
 - Kritische Beurteilung des eigenen Standpunktes.
 - Ab und zu ein Lob im Alltagsgeschäft.

4. MASSNAHMEN GEGEN DIE UNFALLURSACHE „FEHLVERHALTEN“

Unternehmernmodell Augenoptik / Hörgeräteakustik

BGFE
Berufsgenossenschaft
der Feinmechanik
und Elektrotechnik

Unterweisung – Methodik



Offene Kommunikation

Dialog

Informieren

Vormachen

Üben

Überzeugen

Motivieren

Zum Mitdenken anregen

BGFE, Unternehmernmodell, Augenoptik-Präsenzphase, 129, 11.12.2003

Nach der Unterweisung?!

• Schriftliche Dokumentation:

Jede Unterweisung muss dokumentiert werden! Dokumentation bedeutet, dass Sie die wichtigsten Fakten schriftlich oder elektronisch festhalten:

- Datum, Ort,
- Anlass der Unterweisung (Erst- oder Wiederholungsunterweisung, besonderer Anlass, wie festgestellte Verstöße gegen Anweisungen im Arbeitsschutz),
- Themen der Unterweisung,
- Namen der Mitarbeiter, die an der Unterweisung teilgenommen haben.

Muster für die Dokumentation Ihrer Unterweisungen finden Sie auf der CD-ROM und als Kopiervorlage auf der letzten Seite dieses Kapitels bzw. im Anhang. Die Dokumentation bedeutet eine rechtliche Absicherung für Sie persönlich! Außerdem behalten Sie den Überblick darüber, welche Themen behandelt wurden und wer anwesend war.

• Vorbildliches eigenes Verhalten:

Der Unternehmer oder Vorgesetzte sollte durch sein eigenes Verhalten demonstrieren, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert besitzen.

• Stichprobenartige Kontrollen:

Vergewissern Sie sich, dass jeder Mitarbeiter sich an die Verhaltensregeln hält, wie sie in der Unterweisung besprochen wurden.

Bei festgestellten Verstößen muss die betreffende Person sofort angesprochen werden, ggf. muss eine Nachunterweisung anberaumt werden. Dulden Sie kein Fehlverhalten!

- Anregungen und Vorschläge der Mitarbeiter prüfen: Was realisierbar ist, sollte schnell umgesetzt werden. Sonst lässt die Bereitschaft der Mitarbeiter zur Kooperation schnell nach. Mängel, auf die die Mitarbeiter hingewiesen haben, sind so schnell wie möglich zu beseitigen, ggf. zunächst mit einer provisorischen Maßnahme.

Rechtliche Grundlagen

Unterweisungen werden in verschiedenen Rechtsvorschriften gefordert. Die beiden grundlegenden sind:

1. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): § 12 Abs. 1 lautet (auszugsweise):

„(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein [...]“

2. Die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1) § 4 lautet:

„(1) Der Unternehmer hat die Versicherten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, insbesondere über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und die Maßnahmen zu ihrer Verhütung [...] zu unterweisen; die Unterweisung muss erforderlichenfalls wiederholt werden, mindestens aber einmal jährlich erfolgen; sie muss dokumentiert werden.“

.....4. MASSNAHMEN GEGEN DIE UNFALLURSACHE „FEHLVERHALTEN“

(2) Der Unternehmer hat den Versicherten die für ihren Arbeitsbereich oder für ihre Tätigkeit relevanten Inhalte der geltenden Unfallverhütungsvorschriften und BG-Regeln sowie des einschlägigen staatlichen Vorschriften- und Regelwerks in verständlicher Weise zu vermitteln.“

Zusammengefasst:

- Die Unterweisung ist Aufgabe des Unternehmers bzw. jedes Vorgesetzten.
- Die Inhalte der Unterweisung ergeben sich aus den Gefahren, die bei der Arbeit auftreten können. Weiterhin umfasst die Unterweisung die Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz.
- Die Unterweisung muss speziell auf den jeweiligen Arbeitsplatz, die Tätigkeiten bzw. die Aufgaben des Mitarbeiters bezogen sein.
- Bei neuen Arbeiten oder Arbeitsverfahren, neuen Geräten, Maschinen, Anlagen oder gefährlichen Stoffen oder sonstigen neuen Gefährdungen muss unterwiesen werden.
- Jeder neu eingestellte Mitarbeiter muss vor Aufnahme seiner Tätigkeit unterwiesen werden.
- Die Unterweisung muss regelmäßig, spätestens nach 12 Monaten, wiederholt werden.
- Die Unterweisung muss während der Arbeitszeit stattfinden.

Weitere speziellere Unterweisungsvorschriften ergeben sich aus

- **dem Jugendarbeitsschutzgesetz § 29 Abs. 1 und 2:**
Diese Regelung entspricht im Wesentlichen den beiden o. g. Quellen. In einem wichtigen Punkt geht das Jugendarbeitsschutzgesetz aber darüber hinaus: Die Unterweisung für Jugendliche muss mindestens halbjährlich wiederholt werden!
- **der Gefahrstoffverordnung § 20 Abs. 2:**
Unterweisungen über den Umgang mit Gefahrstoffen müssen
 - mündlich und arbeitsplatzbezogen anhand der Betriebsanweisung erfolgen,
 - schriftlich dokumentiert werden,
 - vom Unterwiesenen per Unterschrift bestätigt werden.

Zahlreiche andere Vorschriften fordern ebenfalls Unterweisungen. Eine Übersicht dazu enthält die BGFE-Broschüre „Nachweisbuch für Arbeitssicherheitsunterweisungen“ (S 13).

Unterweisungen müssen regelmäßig wiederholt werden, weil jeder Mensch das einmal Gelernte vergisst. Das gilt auch dann, wenn sich keine Unfälle ereignen!

Gefahren und erforderliche Schutzmaßnahmen geraten schnell in Vergessenheit. Selbstverständlich sollte eine Unterweisung nicht 1:1 wiederholt werden. Anpassung an geänderte Arbeitsverfahren und Gefährdungen und auch an den Wissens- und Erfahrungsstand der Mitarbeiter sind gefordert.

Die in den zitierten Rechtsvorschriften genannten Unterweisungsfristen sind Mindestanforderungen. Es ist sinnvoll, öfter zu unterweisen! Gute Erfolge erzielt man durch häufige Kurzunterweisungen.

Kopiervorlagen zur Dokumentation von Unterweisungen finden Sie im Anhang (siehe Seite 71 ff.).

Anhang

Wichtige Gesetze und Verordnungen

Auszüge aus dem Arbeitssicherheitsgesetz

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Arbeitssicherheitsgesetz

Erster Abschnitt

§ 1 Grundsatz

Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe dieses Gesetzes Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen. Damit soll erreicht werden, dass

1. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den besonderen Betriebsverhältnissen entsprechend angewandt werden,
2. gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden können,
3. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erreichen.

Zweiter Abschnitt

Betriebsärzte

§ 2 Bestellung von Betriebsärzten

- (1) Der Arbeitgeber hat Betriebsärzte schriftlich zu bestellen und ihnen die in § 3 genannten Aufgaben zu übertragen, soweit dies erforderlich ist im Hinblick auf
 1. die Betriebsart und die damit für die Arbeitnehmer verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren,
 2. die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft und

3. die Betriebsorganisation, insbesondere im Hinblick auf die Zahl und die Art der für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen.

- (2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm bestellten Betriebsärzte ihre Aufgaben erfüllen. Er hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen; insbesondere ist er verpflichtet, ihnen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen. Er hat sie über den Einsatz von Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind.

[...]

§ 3 Aufgaben der Betriebsärzte

- (1) Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Sie haben insbesondere
 1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
 - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
 - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
 - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
 - d) arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,
 - e) der Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb,

- f) Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,
- g) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,

2. die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten,

3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit

- a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
- b) auf die Benutzung der Körperschuttmittel zu achten,
- c) Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen,

4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in „Erster Hilfe“ und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken.

(2) Die Betriebsärzte haben auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem das Ergebnis arbeitsmedizinischer Untersuchungen mitzuteilen; § 8 Abs. 1 Satz 3 bleibt unberührt.

(3) Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen.

§ 4 Anforderungen an Betriebsärzte

Der Arbeitgeber darf als Betriebsärzte nur Personen bestellen, die berechtigt sind, den ärztlichen Beruf auszuüben, und die über die zur Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde verfügen.

Dritter Abschnitt Fachkräfte für Arbeitssicherheit

§ 5 Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

(1) Der Arbeitgeber hat Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieure, -techniker, -meister) schriftlich zu bestellen und ihnen die in § 6 genannten Aufgaben zu übertragen, soweit dies erforderlich ist im Hinblick auf

- 1. die Betriebsart und die damit für die Arbeitnehmer verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren,
- 2. die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft,
- 3. die Betriebsorganisation, insbesondere im Hinblick auf die Zahl und Art der für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen,
- 4. die Kenntnisse und die Schulung des Arbeitgebers oder der nach § 13 Abs. 1 Nr. 1, 2 oder 3 des Arbeitsschutzgesetzes verantwortlichen Personen in Fragen des Arbeitsschutzes.

(2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm bestellten Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben erfüllen. Er hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen; insbesondere ist er verpflichtet, ihnen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen. Er hat sie über den Einsatz von Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind.

[...]

§ 6 Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
 - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
 - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
 - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
 - d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,
 - e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,
3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
 - a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
 - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
 - c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,

4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

§ 7 Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit

- (1) Der Arbeitgeber darf als Fachkräfte für Arbeitssicherheit nur Personen bestellen, die den nachstehenden Anforderungen genügen: Der Sicherheitsingenieur muss berechtigt sein, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen und über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen. Der Sicherheitstechniker oder -meister muss über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen.

[...]

Vierter Abschnitt Gemeinsame Vorschriften

§ 8 Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde

- (1) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind bei der Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei. Sie dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden. Betriebsärzte sind nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten.
- (2) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder, wenn für einen Betrieb mehrere Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind, der leitende Betriebsarzt und die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs.

[...]

§ 10 Zusammenarbeit der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten. Dazu gehört es insbesondere, gemeinsame Betriebsbegehungen vorzunehmen. Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den anderen im Betrieb für Angelegenheiten der technischen Sicherheit, des Gesundheits- und des Umweltschutzes beauftragten Personen zusammen.

§ 11 Arbeitsschutzausschuss

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,
- Betriebsärzten,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragte nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

§ 12 Behördliche Anordnungen

- (1) Die zuständige Behörde kann im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den die gesetzlichen Pflichten näher bestimmenden Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften ergebenden Pflichten, insbesondere hinsichtlich der Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit, zu treffen hat.
- (2) Die zuständige Behörde hat, bevor sie eine Anordnung trifft,
 1. den Arbeitgeber und den Betriebsrat zu hören und mit ihnen zu erörtern, welche Maßnahmen angebracht erscheinen und
 2. dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Gelegenheit zu geben, an der Erörterung mit dem Arbeitgeber teilzunehmen und zu der von der Behörde in Aussicht genommenen Anordnung Stellung zu nehmen.
- (3) Die zuständige Behörde hat dem Arbeitgeber zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist zu setzen.
- (4) Die zuständige Behörde hat den Betriebsrat über eine gegenüber dem Arbeitgeber getroffene Anordnung schriftlich in Kenntnis zu setzen.

§ 13 Auskunfts- und Besichtigungsrechte

- (1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde auf deren Verlangen die zur Durchführung des Gesetzes erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Er kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

- (2) Die Beauftragten der zuständigen Behörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

§ 19 Überbetriebliche Dienste

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen, kann auch dadurch erfüllt werden, dass der Arbeitgeber einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 3 oder § 6 verpflichtet.

§ 20 Ordnungswidrigkeiten

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
1. einer vollziehbaren Anordnung nach § 12 Abs. 1 zuwiderhandelt,
 2. entgegen § 13 Abs. 1 Satz 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt oder
 3. entgegen § 13 Abs. 2 Satz 1 eine Besichtigung nicht duldet.
- (2) Eine Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 kann mit einer Geldbuße bis zu 25000 Euro, eine Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 2 und 3 mit einer Geldbuße bis zu 500 Euro geahndet werden.

Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)

Inhaltsverzeichnis

Erster Abschnitt „Allgemeine Vorschriften“

- § 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen

Zweiter Abschnitt „Pflichten des Arbeitgebers“

- § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
- § 4 Allgemeine Grundsätze
- § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- § 6 Dokumentation
- § 7 Übertragung von Aufgaben
- § 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber
- § 9 Besondere Gefahren
- § 10 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen
- § 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge
- § 12 Unterweisung
- § 13 Verantwortliche Personen
- § 14 Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

Dritter Abschnitt „Pflichten und Rechte der Beschäftigten“

- § 15 Pflichten und Rechte der Beschäftigten
- § 16 Besondere Unterstützungspflichten
- § 17 Rechte der Beschäftigten

Vierter Abschnitt „Verordnungsermächtigungen“

- § 18 Verordnungsermächtigungen
- § 19 Rechtsakte der EG und zwischenstaatliche Vereinbarungen
- § 20 Regelungen für den öffentlichen Dienst

Fünfter Abschnitt „Schlussvorschriften“

- § 21 Zuständige Behörden; Zusammenwirken mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung
- § 22 Befugnisse der zuständigen Behörden
- § 23 Betriebliche Daten; Zusammenarbeit mit anderen Behörden; Jahresbericht

§ 24 Ermächtigung zum Erlass von allgemeinen
Verwaltungsvorschriften

§ 25 Bußgeldvorschriften

§ 26 Strafvorschriften

Erster Abschnitt.

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für den Arbeitsschutz von Hausangestellten in privaten Haushalten. Es gilt nicht für den Arbeitsschutz von Beschäftigten auf Schiffen und in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen, soweit dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen.

(3) Pflichten, die die Arbeitgeber zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit nach sonstigen Rechtsvorschriften haben, bleiben unberührt. Satz 1 gilt entsprechend für Pflichten und Rechte der Beschäftigten. Unberührt bleiben Gesetze, die andere Personen als Arbeitgeber zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes verpflichten.

[...]

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,

3. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,

4. Beamtinnen und Beamte,

5. Richterinnen und Richter,

6. Soldatinnen und Soldaten,

7. die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.

(3) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigen.

(4) Sonstige Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind Regelungen über Maßnahmen des Arbeitsschutzes in anderen Gesetzen, in Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften.

[...]

Zweiter Abschnitt.

Pflichten des Arbeitgebers

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie

2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

- (3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

§ 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

§ 6 Dokumentation

- (1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten. [...]

- (2) Unfälle in seinem Betrieb, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird, hat der Arbeitgeber zu erfassen.

§ 7 Übertragung von Aufgaben

Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

§ 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

- (1) Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Soweit dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlich ist, haben die Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten insbesondere sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten und Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen.
- (2) Der Arbeitgeber muss sich je nach Art der Tätigkeit vergewissern, dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben.

§ 10 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

- (1) Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen.

Er hat auch dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind.

- (2) Der Arbeitgeber hat diejenigen Beschäftigten zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten übernehmen. Anzahl, Ausbildung und Ausrüstung der nach Satz 1 benannten Beschäftigten müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten und zu den bestehenden besonderen Gefahren stehen. Vor der Benennung hat der Arbeitgeber den Betriebs- oder Personalrat zu hören. Weitergehende Beteiligungsrechte bleiben unberührt. Der Arbeitgeber kann die in Satz 1 genannten Aufgaben auch selbst wahrnehmen, wenn er über die nach Satz 2 erforderliche Ausbildung und Ausrüstung verfügt.

§ 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

§ 12 Unterweisung

- (1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

- (2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

§ 13 Verantwortliche Personen

- (1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber
1. sein gesetzlicher Vertreter,
 2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,
 3. der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft,
 4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
 5. sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift beauftragte Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.
- (2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

Dritter Abschnitt. Pflichten und Rechte der Beschäftigten

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

- (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

- (2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

- (1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.
- (2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

§ 17 Rechte der Beschäftigten

- (1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. Für Beamtinnen und Beamte des Bundes ist § 171 des Bundesbeamtengesetzes anzuwenden. § 60 des Beamtenrechtsrahmengesetzes und entsprechendes Landesrecht bleiben unberührt.

- (2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Die in Absatz 1 Satz 2 und 3 genannten Vorschriften sowie die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung und des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages bleiben unberührt.

Fünfter Abschnitt. Schlussvorschriften

§ 21 Zuständige Behörden; Zusammenwirken mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung

- (1) Die Überwachung des Arbeitsschutzes nach diesem Gesetz ist staatliche Aufgabe.
Die zuständigen Behörden haben die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zu überwachen und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beraten.
- (2) Die Aufgaben und Befugnisse der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung richten sich, soweit nichts anderes bestimmt ist, nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs.
Soweit die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung nach dem Sozialgesetzbuch im Rahmen ihres Präventionsauftrags auch Aufgaben zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten wahrnehmen, werden sie ausschließlich im Rahmen ihrer autonomen Befugnisse tätig.

[...]

§ 22 Befugnisse der zuständigen Behörden

- (1) Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber oder von den verantwortlichen Personen die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen. Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage sie selbst oder einen ihrer in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist darauf hinzuweisen.
- (2) Die mit der Überwachung beauftragten Personen sind befugt, zu den Betriebs- und Arbeitszeiten Betriebsstätten, Geschäfts- und Betriebsräume zu betreten, zu besichtigen und zu prüfen sowie in die geschäftlichen Unterlagen der auskunftspflichtigen Person Einsicht zu nehmen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
Außerdem sind sie befugt, Betriebsanlagen, Arbeitsmittel und persönliche Schutzausrüstungen zu prüfen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe zu untersuchen, Messungen vorzunehmen und insbesondere arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren festzustellen und zu untersuchen, auf welche Ursachen ein Arbeitsunfall, eine arbeitsbedingte Erkrankung oder ein Schadensfall zurückzuführen ist. Sie sind berechtigt, die Begleitung durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person zu verlangen. Der Arbeitgeber oder die verantwortlichen Personen haben die mit der Überwachung beauftragten Personen bei der Wahrnehmung ihrer Befugnisse nach den Sätzen 1 und 2 zu unterstützen.
Außerhalb der in Satz 1 genannten Zeiten oder wenn die Arbeitsstätte sich in einer Wohnung befindet, dürfen die mit der Überwachung beauftragten Personen ohne Einverständnis des Arbeitgebers die Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 nur zur Verhütung dringender Gefahren für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung treffen. Die auskunftspflichtige Person hat die Maßnahmen nach den Sätzen 1, 2 und 5 zu dulden.

Die Sätze 1 und 5 gelten entsprechend, wenn nicht feststeht, ob in der Arbeitsstätte Personen beschäftigt werden, jedoch Tatsachen gegeben sind, die diese Annahme rechtfertigen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(3) Die zuständige Behörde kann im Einzelfall anordnen,

1. welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen oder die Beschäftigten zur Erfüllung der Pflichten zu treffen haben, die sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergeben,

2. welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen zur Abwendung einer besonderen Gefahr für Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen haben.

Die zuständige Behörde hat, wenn nicht Gefahr im Verzug ist, zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist zu setzen. Wird eine Anordnung nach Satz 1 nicht innerhalb einer gesetzten Frist oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort ausgeführt, kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit oder die Verwendung oder den Betrieb der von der Anordnung betroffenen Arbeitsmittel untersagen. Maßnahmen der zuständigen Behörde im Bereich des öffentlichen Dienstes, die den Dienstbetrieb wesentlich beeinträchtigen, sollen im Einvernehmen mit der obersten Bundes- oder Landesbehörde oder dem Hauptverwaltungsbeamten der Gemeinde getroffen werden.

§ 25 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. einer Rechtsverordnung nach § 18 Abs. 1 oder § 19 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist, oder

2. a) als Arbeitgeber oder als verantwortliche Person einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3 oder

b) als Beschäftigter einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 Buchstabe b mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro geahndet werden.

§ 26 Strafvorschriften

Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. eine in § 25 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt oder

2. durch eine in § 25 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet.

Auszüge aus der Gefahrstoffverordnung

Verordnung zum Schutz vor gefährlichen Stoffen (Gefahrstoffverordnung – GefStoffV)

Erster Abschnitt

Zweck, Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

§ 1 Grundsatz

Zweck dieser Verordnung ist es, durch Regelungen über die Einstufung, über Kennzeichnung und Verpackung von gefährlichen Stoffen, Zubereitungen und bestimmten Erzeugnissen sowie über den Umgang mit Gefahrstoffen den Menschen vor arbeitsbedingten und sonstigen Gesundheitsgefahren und die Umwelt von stoffbedingten Schädigungen zu schützen, insbesondere sie erkennbar zu machen, sie abzuwenden und ihrer Entstehung vorzubeugen, soweit nicht in anderen Rechtsvorschriften besondere Regelungen getroffen sind.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Gefahrstoffe sind die in § 19 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 des Chemikaliengesetzes bezeichneten Stoffe, Zubereitungen und Erzeugnisse.
- (2) Umgang ist das Herstellen einschließlich Gewinnen oder das Verwenden im Sinne des § 3 Nr. 10 des Chemikaliengesetzes.
- (3) Lagern ist das Aufbewahren zur späteren Verwendung sowie zur Abgabe an andere.
Es schließt die Bereitstellung zur Beförderung ein, wenn diese nicht binnen 24 Stunden nach ihrem Beginn oder am darauffolgenden Werktag erfolgt. Ist dieser Werktag ein Sonnabend, so endet die Frist mit Ablauf des nächsten Werktages.
- (4) Arbeitgeber ist, wer Arbeitnehmer beschäftigt einschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Dem Arbeitgeber steht gleich, wer in sonstiger Weise selbständig tätig wird, sowie der Auftraggeber und Zwischenmeister im Sinne des Heimarbeitsgesetzes. Dem Arbeitnehmer stehen andere Beschäftigte, insbesondere Beamte und in Heimarbeit Beschäftigte, sowie Schüler und Studenten gleich.
- (5) Maximale Arbeitsplatzkonzentration (MAK) ist die Konzentration eines Stoffes in der Luft am Arbeitsplatz, bei der im allgemeinen die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt wird.
- (6) Biologischer Arbeitsplatztoleranzwert (BAT) ist die Konzentration eines Stoffes oder seines Umwandlungsproduktes im Körper oder die dadurch ausgelöste Abweichung eines biologischen Indikators von seiner Norm, bei der im allgemeinen die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt wird.
- (7) Technische Richtkonzentration (TRK) ist die Konzentration eines Stoffes in der Luft am Arbeitsplatz, die nach dem Stand der Technik erreicht werden kann.
- (8) Auslöseschwelle ist die Konzentration eines Stoffes in der Luft am Arbeitsplatz oder im Sinne des Absatzes 6 im Körper, bei deren Überschreitung zusätzliche Maßnahmen zum Schutze der Gesundheit erforderlich sind.

Der Überschreitung der Auslöseschwelle steht es gleich, wenn Verfahren angewendet werden, bei denen Maßnahmen nach Satz 1 erforderlich sind, oder wenn ein unmittelbarer Hautkontakt besteht.

- (9) Stand der Technik im Sinne dieser Verordnung ist der Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen, der die praktische Eignung einer Maßnahme zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gesichert erscheinen lässt.

Bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen heranzuziehen, die mit Erfolg in der Praxis erprobt worden sind. Gleiches gilt für den Stand der Arbeitsmedizin und Hygiene.

Zweiter Abschnitt Einstufung

§ 4 Gefährlichkeitsmerkmale

- (1) Gefährlich sind Stoffe und Zubereitungen, die eine oder mehrere der in § 3 a Abs. 1 des Chemikaliengesetzes genannten und in Anhang VI der Richtlinie 67/548/EWG näher bestimmten Eigenschaften aufweisen. Sie sind
 1. explosionsgefährlich, wenn sie in festem, flüssigem, pastenförmigem oder gelatinösem Zustand auch ohne Beteiligung von Luftsauerstoff exotherm und unter schneller Entwicklung von Gasen reagieren können und unter festgelegten Prüfbedingungen detonieren, schnell deflagrieren oder beim Erhitzen unter teilweisem Einschluss explodieren,
 2. brandfördernd, wenn sie in der Regel selbst nicht brennbar sind, aber bei Berührung mit brennbaren Stoffen oder Zubereitungen, überwiegend durch Sauerstoffabgabe, die Brandgefahr und die Heftigkeit eines Brandes beträchtlich erhöhen,
 3. hochentzündlich, wenn sie
 - a) in flüssigem Zustand einen extrem niedrigen Flammpunkt und einen niedrigen Siedepunkt haben,

- b) als Gase bei gewöhnlicher Temperatur und Normaldruck in Mischung mit Luft einen Explosionsbereich haben,
 - 4. leicht entzündlich, wenn sie
 - a) sich bei gewöhnlicher Temperatur an der Luft ohne Energiezufuhr erhitzen und schließlich entzünden können,
 - b) in festem Zustand durch kurzzeitige Einwirkung einer Zündquelle leicht entzündet werden können und nach deren Entfernen in gefährlicher Weise weiterbrennen oder weiterglimmen,
 - c) in flüssigem Zustand einen sehr niedrigen Flammpunkt haben,
 - d) bei Berührung mit Wasser oder mit feuchter Luft hochentzündliche Gase in gefährlicher Menge entwickeln,
 - 5. entzündlich, wenn sie in flüssigem Zustand einen niedrigen Flammpunkt haben,
 - 6. sehr giftig, wenn sie in sehr geringer Menge bei Einatmen, Verschlucken oder Aufnahme über die Haut zum Tode führen oder akute oder chronische Gesundheitsschäden verursachen können,
 - 7. giftig, wenn sie in geringer Menge bei Einatmen, Verschlucken oder Aufnahme über die Haut zum Tode führen oder akute oder chronische Gesundheitsschäden verursachen können,
 - 8. gesundheitsschädlich, wenn sie bei Einatmen, Verschlucken oder Aufnahme über die Haut zum Tode führen oder akute oder chronische Gesundheitsschäden verursachen können,
 - 9. ätzend, wenn sie lebende Gewebe bei Berührung zerstören können,
 - 10. reizend, wenn sie - ohne ätzend zu sein - bei kurzzeitigem, länger andauerndem oder wiederholtem Kontakt mit Haut oder Schleimhaut eine Entzündung hervorrufen können,
 - 11. sensibilisierend, wenn sie bei Einatmen oder Aufnahme über die Haut Überempfindlichkeitsreaktionen hervorrufen können, so dass bei künftiger Exposition gegenüber dem Stoff oder der Zubereitung charakteristische Störungen auftreten,
 - 12. Krebs erzeugend, wenn sie bei Einatmen, Verschlucken oder Aufnahme über die Haut Krebs erregen oder die Krebshäufigkeit erhöhen können,
 - 13. fortpflanzungsgefährdend (reproduktionstoxisch), wenn sie bei Einatmen, Verschlucken oder Aufnahme über die Haut nicht vererbare Schäden der Nachkommenschaft hervorrufen oder deren Häufigkeit erhöhen (fruchtschädigend) oder eine Beeinträchtigung der männlichen oder weiblichen Fortpflanzungsfunktionen oder -fähigkeit zur Folge haben können,
 - 14. erbgutverändernd, wenn sie bei Einatmen, Verschlucken oder Aufnahme über die Haut vererbare genetische Schäden zur Folge haben oder deren Häufigkeit erhöhen können,
 - 15. umweltgefährlich, wenn sie selbst oder ihre Umwandlungsprodukte geeignet sind, die Beschaffenheit des Naturhaushalts, von Wasser, Boden oder Luft, Klima, Tieren, Pflanzen oder Mikroorganismen derart zu verändern, dass dadurch sofort oder später Gefahren für die Umwelt herbeigeführt werden können.
- (2) Gefahrstoffe im Sinne des § 19 Abs. 2 des Chemikaliengesetzes sind auch Stoffe und Zubereitungen, die explosionsfähig oder auf sonstige Weise chronisch schädigend sind. Sie sind

1. explosionsfähig,

- wenn sie auch ohne Luft durch Zündquellen wie äußere thermische Einwirkungen, mechanische Beanspruchungen oder Detonationsstöße zu einer chemischen Umsetzung gebracht werden können, bei der hochgespannte Gase in so kurzer Zeit entstehen, dass ein sprunghafter Temperatur- und Druckanstieg hervorgerufen wird, oder
- im Gemisch mit Luft, wenn nach Wirksamwerden einer Zündquelle eine selbsttätig sich fortpflanzende Flammenausbreitung stattfindet, die im Allgemeinen mit einem sprunghaften Temperatur- und Druckanstieg verbunden ist,

2. auf sonstige Weise chronisch schädigend, wenn sie bei wiederholter oder länger andauernder Exposition einen in den Nummern 12 bis 14 nicht genannten Gesundheitsschaden verursachen können.

Dritter Abschnitt

Kennzeichnung und Verpackung beim Inverkehrbringen

§ 14 Sicherheitsdatenblatt

(1) Wer als Hersteller, Einführer oder erneuter Inverkehrbringer gefährliche Stoffe oder Zubereitungen in den Verkehr bringt, hat den Abnehmern spätestens bei der ersten Lieferung des Stoffes oder der Zubereitung ein Sicherheitsdatenblatt nach Anhang I Nr. 5 zu übermitteln.

Satz 1 gilt auch für Zubereitungen nach Anhang III Nr. 2, 3, 4, 5, 8 und 13. Für Zubereitungen mit den in § 35 Abs. 3 genannten Krebs erzeugenden Stoffen ist ein Sicherheitsdatenblatt zu übermitteln, wenn die Konzentration des Stoffes in der Zubereitung gleich oder größer als die dort genannte Konzentrationsgrenze ist.

Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht

1. für die private Abnahme und
2. für Schädlingsbekämpfungsmittel nach Anhang II Nr. 2.

Das Sicherheitsdatenblatt ist

1. in deutscher Sprache abzufassen,
2. kostenlos dem Abnehmer zu übermitteln,
3. mit Datum zu versehen.

(2) Wird das Sicherheitsdatenblatt aufgrund wichtiger neuer Informationen im Zusammenhang mit der Sicherheit, dem Gesundheitsschutz oder der Umwelt überarbeitet, ist es allen Abnehmern, die den Stoff oder die Zubereitung in den vergangenen 12 Monaten erhalten haben, zu übermitteln. Die überarbeitete Fassung des Sicherheitsdatenblattes ist mit den Angaben „überarbeitet ... (Datum)“ zu versehen.

(3) Das Sicherheitsdatenblatt kann als Schreiben oder auf Datenträgern übermittelt werden.

(4) Das Sicherheitsdatenblatt muss nicht geliefert werden, wenn gefährliche Stoffe oder Zubereitungen, die für jedermann erhältlich sind, mit ausreichenden Informationen versehen sind, die es dem Benutzer ermöglichen, die erforderlichen Maßnahmen für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit zu ergreifen. Verlangt ein Abnehmer, der den Stoff oder die Zubereitung berufsmäßig verwendet, ein Sicherheitsdatenblatt, so muss ihm der Inverkehrbringer das Sicherheitsdatenblatt liefern.

(5) Für die Angaben im Sicherheitsdatenblatt ist der im Sicherheitsdatenblatt aufgeführte Inverkehrbringer des Stoffes oder der Zubereitung, im Falle eines ausländischen Inverkehrbringers der im Geltungsbereich dieser Verordnung ansässige Einführer verantwortlich.

(6) Sicherheitsdatenblätter für gefährliche Stoffe und Zubereitungen, die ausschließlich zum Verbringen außerhalb des Geltungsbereiches dieser Verordnung bestimmt sind, müssen soweit wie möglich in der Sprache oder in einer oder mehreren Hauptsprachen des Bestimmungslandes oder der vorgesehenen Einsatzgebiete abgefasst sein. Ein Sicherheitsdatenblatt in deutscher Sprache ist nicht erforderlich. § 11 Abs. 2 findet entsprechend Anwendung.

(7) Die zuständige Behörde kann verlangen, dass ihr bestimmte Sicherheitsdatenblätter vorgelegt werden.

Vierter Abschnitt

Verbote und Beschränkungen

[...]

Fünfter Abschnitt

Allgemeine Umgangsvorschriften für Gefahrstoffe

§ 16 Ermittlungspflicht

(1) Der Arbeitgeber, der mit einem Stoff, einer Zubereitung oder einem Erzeugnis umgeht, hat festzustellen, ob es sich im Hinblick auf den vorgesehenen Umgang um einen Gefahrstoff handelt. Der Arbeitgeber, der nicht über andere Erkenntnisse verfügt, kann davon ausgehen, dass eine Kennzeichnung, die sich auf der Verpackung befindet, und dass Angaben, die in einer beigelegten Mitteilung oder einem Sicherheitsdatenblatt enthalten sind, zutreffend sind. Das Ergebnis der Ermittlung nach Satz 1 ist, soweit dabei Gefahrstoffe festgestellt worden sind, der zuständigen Behörde auf Verlangen vorzulegen.

(2) Der Arbeitgeber muss prüfen, ob Stoffe, Zubereitungen oder Erzeugnisse mit einem geringeren gesundheitlichen Risiko als die von ihm in Aussicht genommenen erhältlich sind. Ist ihm die Verwendung dieser Stoffe, Zubereitungen und Erzeugnisse zumutbar und ist die Substitution zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich, so darf er nur diese verwenden.

Kann der Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch das Auftreten von Gefahrstoffen am Arbeitsplatz nicht durch andere Maßnahmen gewährleistet werden, muss der Arbeitgeber prüfen, ob durch Änderung des Herstellungs- und Verwendungsverfahrens oder durch den Einsatz von emissionsarmen Verwendungsformen von Gefahrstoffen deren Auftreten am Arbeitsplatz verhindert oder vermindert werden kann. Ist dies technisch möglich und dem Arbeitgeber zumutbar, muss der Arbeitgeber die erforderliche Verfahrensänderung vornehmen oder die emissionsarmen Verwendungsformen anwenden. Das Ergebnis der Prüfung nach den Sätzen 1 und 3 ist schriftlich festzuhalten und der zuständigen Behörde auf Verlangen vorzulegen.

(3) Verbleiben bei der Ermittlung nach Absatz 1 Unge-
wissheiten über die Gefährdung, hat der Hersteller
oder Einführer dem Arbeitgeber auf Verlangen die
gefährlichen Inhaltsstoffe der Gefahrstoffe sowie die
von den Gefahrstoffen ausgehenden Gefahren und
die zu ergreifenden Maßnahmen mitzuteilen. Der
Arbeitgeber kann, auch soweit diese Angaben nach
den Vorschriften des Dritten Abschnitts oder nach
anderen Rechtsvorschriften nicht erforderlich sind,
mindestens Angaben entsprechend Artikel 3 der
Richtlinie 91/155/EWG verlangen.

(3a) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Verzeichnis aller
nach den Absätzen 1 und 3 ermittelten Gefahrstoffe
zu führen. Dies gilt nicht für Gefahrstoffe, die im
Hinblick auf ihre gefährlichen Eigenschaften und
Menge keine Gefahr für die Beschäftigten darstellen.
Das Verzeichnis muss mindestens folgende Angaben
enthalten:

1. Bezeichnung des Gefahrstoffes,
2. Einstufung des Gefahrstoffes oder Angabe der
gefährlichen Eigenschaften,
3. Mengenbereiche des Gefahrstoffes im Betrieb,
4. Arbeitsbereiche, in denen mit dem Gefahrstoff
umgegangen wird.

Die Angaben können schriftlich festgehalten oder
auf elektronischen Datenträgern gespeichert wer-
den. Das Verzeichnis ist bei wesentlichen Änderun-
gen fortzuschreiben und mindestens einmal jährlich
zu überprüfen. Es ist kurzfristig verfügbar aufzube-
wahren und der zuständigen Behörde auf Verlangen
vorzulegen.

(4) Bevor der Arbeitgeber Arbeitnehmer beim Umgang
mit Gefahrstoffen beschäftigt, hat er zur Feststellung
der erforderlichen Maßnahmen die mit dem Um-
gang verbundenen Gefahren zu ermitteln und zu
beurteilen. Welche Maßnahmen zur Abwehr der Ge-
fahren zu treffen sind, die beim Umgang mit Gefah-
rstoffen entstehen können, hat der Arbeitgeber zu
regeln, bevor er mit Gefahrstoffen umgeht.

§ 17 Allgemeine Schutzpflicht

- (1) Der Arbeitgeber, der mit Gefahrstoffen umgeht, hat die zum Schutz des menschlichen Lebens, der menschlichen Gesundheit und der Umwelt erforderlichen Maßnahmen nach den allgemeinen und besonderen Vorschriften des Fünften und Sechsten Abschnitts einschließlich der dazugehörigen Anhänge und den für ihn geltenden Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften zu treffen. Im Übrigen sind die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und hygienischen Regeln einschließlich der Regeln über Einstufung, Sicherheitsinformation und Arbeitsorganisation sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten.
- (2) Maßnahmen zur Abwehr unmittelbarer Gefahren sind unverzüglich zu treffen.
- (3) Bei den zu treffenden Schutzmaßnahmen sind die Kennzeichnungen nach den §§ 6 bis 8, insbesondere die Hinweise auf die besonderen Gefahren (R-Sätze) und die Sicherheitsratschläge (S-Sätze) nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 und 4 sowie § 7 Abs. 1 Nr. 4 und 5 sowie die Angaben in den Sicherheitsdatenblättern nach § 14 zu beachten.

§ 18 Überwachungspflicht

- (1) Ist das Auftreten eines oder verschiedener gefährlicher Stoffe in der Luft am Arbeitsplatz nicht sicher auszuschließen, so ist zu ermitteln, ob die Maximale Arbeitsplatzkonzentration, die Technische Richtkonzentration oder der Biologische Arbeitsplatztoleranzwert unterschritten oder die Auslöseschwelle überschritten sind. Die Gesamtwirkung verschiedener gefährlicher Stoffe in der Luft am Arbeitsplatz ist zu beurteilen.
- (2) Wer Messungen durchführt, muss über die notwendige Sachkunde und über die notwendigen Einrichtungen verfügen. Der Arbeitgeber, der eine Messstelle beauftragt, kann davon ausgehen, dass die von einer Messstelle festgestellten Ergebnisse zutreffend sind, wenn die Messstelle von den Ländern anerkannt ist.

Die Länder regeln einvernehmlich das Verfahren der Anerkennung. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit gibt die anerkannten Messstellen im Bundesarbeitsblatt bekannt.

- (3) Die Ergebnisse der Ermittlungen und Messungen nach den Absätzen 1 und 2 sind aufzuzeichnen und mindestens dreißig Jahre aufzubewahren. Sie sind der zuständigen Behörde auf Verlangen mitzuteilen; hinsichtlich der Biologischen Arbeitsplatztoleranzwerte gilt § 31 Abs. 1 entsprechend. Bei Betriebsstilllegung sind die Aufzeichnungen dem zuständigen Unfallversicherungsträger auszuhändigen.

[...]

- (5) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht, wenn die Auslöseschwelle für Gefahrstoffe bei bestimmungsgemäßer Anwendung behördlich oder berufsgenossenschaftlich anerkannter Verfahren oder Geräte nicht überschritten wird. Satz 1 gilt nicht für die besonders gefährlichen Krebs erzeugenden Gefahrstoffe nach § 15 a Abs. 1.

§ 19 Rangfolge der Schutzmaßnahmen

- (1) Das Arbeitsverfahren ist so zu gestalten, dass gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.

Das Arbeitsverfahren ist ferner so zu gestalten, dass die Arbeitnehmer mit gefährlichen festen oder flüssigen Stoffen oder Zubereitungen nicht in Hautkontakt kommen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.

- (2) Kann durch Maßnahmen nach Absatz 1 nicht unterbunden werden, dass gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, sind diese an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und anschließend ohne Gefahr für Mensch und Umwelt zu entsorgen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.
- (3) Ist eine vollständige Erfassung nach Absatz 2 nicht möglich, so sind die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.

(4) Ist die Sicherheitstechnik eines Arbeitsverfahrens fortentwickelt worden, hat sich diese bewährt und erhöht sich die Arbeitssicherheit hierdurch erheblich, so hat der Arbeitgeber das nicht entsprechende Arbeitsverfahren soweit zumutbar innerhalb einer angemessenen Frist dieser Fortentwicklung anzupassen.

(5) Werden nach Durchführung der Maßnahmen nach den Absätzen 1 bis 3 die Maximale Arbeitsplatzkonzentration oder der Biologische Arbeitsplatztoleranzwert nicht unterschritten, hat der Arbeitgeber

1. wirksame und hinsichtlich ihrer Trageigenschaften geeignete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen und diese in gebrauchsfähigem, hygienisch einwandfreiem Zustand zu halten und

2. dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer nur so lange beschäftigt werden, wie es das Arbeitsverfahren unbedingt erfordert und es mit dem Gesundheitsschutz vereinbar ist.

Satz 1 gilt auch, wenn mit allergischen Reaktionen zu rechnen ist. Die Arbeitnehmer müssen die zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstungen benutzen. Das Tragen von Atemschutz und von Vollschutzanzügen darf keine ständige Maßnahme sein.

(6) Die Absätze 1 bis 3 und 5 gelten nicht für Verfahren, bei denen bestimmungsgemäß Gefahrstoffe freigesetzt werden und Lüftungsmaßnahmen dem Verwendungszweck entgegenstehen. Die Überwachungspflicht nach § 18 Abs. 1 entfällt in diesen Fällen. Werden in diesen Fällen die Maximale Arbeitsplatzkonzentration oder der Biologische Arbeitsplatztoleranzwert nicht unterschritten, sind Maßnahmen nach Absatz 5 zu treffen.

§ 20 Betriebsanweisung

(1) Der Arbeitgeber hat eine arbeitsbereichs- und stoffbezogene Betriebsanweisung zu erstellen, in der auf die mit dem Umgang mit Gefahrstoffen verbundenen Gefahren für Mensch und Umwelt hingewiesen wird sowie die erforderlichen Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln festgelegt werden; auf die sachgerechte Entsorgung entstehender gefährlicher Abfälle ist hinzuweisen. Die Betriebsanweisung ist in verständlicher Form und in der Sprache der Beschäftigten abzufassen und an geeigneter Stelle in der Arbeitsstätte bekanntzumachen. In der Betriebsanweisung sind auch Anweisungen über das Verhalten im Gefahrfall und über die Erste Hilfe zu treffen.

(2) Arbeitnehmer, die beim Umgang mit Gefahrstoffen beschäftigt werden, müssen anhand der Betriebsanweisung über die auftretenden Gefahren sowie über die Schutzmaßnahmen unterwiesen werden. Die Unterweisungen müssen vor der Beschäftigung und danach mindestens einmal jährlich mündlich und arbeitsplatzbezogen erfolgen. Inhalt und Zeitpunkt der Unterweisungen sind schriftlich festzuhalten und von den Unterwiesenen durch Unterschrift zu bestätigen. Der Nachweis der Unterweisung ist zwei Jahre aufzubewahren.

§ 22 Hygienemaßnahmen

(1) Für den Verbrauch durch Arbeitnehmer im Betrieb bestimmte Nahrungs- und Genussmittel dürfen nur so aufbewahrt werden, dass sie mit Gefahrstoffen nicht in Berührung kommen.

(2) Arbeitnehmer, die beim Umgang mit sehr giftigen, giftigen, Krebs erzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen beschäftigt werden, dürfen in Arbeitsräumen oder an ihren Arbeitsplätzen im Freien keine Nahrungs- oder Genussmittel zu sich nehmen. Für diese Arbeitnehmer sind Bereiche einzurichten, in denen sie Nahrungsmittel und Genussmittel ohne Beeinträchtigung ihrer Gesundheit durch Gefahrstoffe zu sich nehmen können.

[...]

§ 23 Verpackung und Kennzeichnung beim Umgang

- (1) Gefährliche Stoffe, Zubereitungen und Erzeugnisse, die nach dem Dritten Abschnitt verpackungs- und kennzeichnungspflichtig sind, sind auch bei der Verwendung entsprechend dem Dritten Abschnitt zu kennzeichnen und zu verpacken.

[...]

- (3) Abweichend von Absatz 1 sind

1. Behälter, die mit dem Boden fest verbunden sind,
2. in Laboratorien und wissenschaftlichen Instituten sowie in Apotheken Standflaschen, in denen gefährliche Stoffe und Zubereitungen in einer für den Handgebrauch erforderlichen Menge enthalten sind,

mindestens mit der Angabe

- a) der chemischen Bezeichnung des Stoffes oder der Zubereitung und der Bestandteile der Zubereitung,
- b) des Gefahrensymbols mit der zugehörigen Gefahrenbezeichnung

zu kennzeichnen.

[...]

- (5) Die Kennzeichnung muss wegen ihrer Warnfunktion jederzeit gut lesbar sein; sie ist bei Bedarf zu reinigen, zu überprüfen und zu erneuern.

§ 24 Aufbewahrung, Lagerung

- (1) Gefahrstoffe sind so aufzubewahren oder zu lagern, dass sie die menschliche Gesundheit und die Umwelt nicht gefährden. Es sind dabei geeignete und zumutbare Vorkehrungen zu treffen, um den Missbrauch oder einen Fehlgebrauch nach Möglichkeit zu verhindern. Bei der Aufbewahrung zur Abgabe oder zur sofortigen Verwendung müssen die mit der Verwendung verbundenen Gefahren erkennbar sein.

- (2) Gefahrstoffe dürfen nicht in solchen Behältern, durch deren Form oder Bezeichnung der Inhalt mit Lebensmitteln verwechselt werden kann, aufbewahrt oder gelagert werden. Gefahrstoffe dürfen nur übersichtlich geordnet und nicht in unmittelbarer Nähe von Arzneimitteln, Lebens- oder Futtermitteln einschließlich der Zusatzstoffe aufbewahrt oder gelagert werden.

- (3) Mit T+ oder T gekennzeichnete Stoffe und Zubereitungen sind unter Verschluss oder so aufzubewahren oder zu lagern, dass nur fachkundige Personen Zugang haben. Satz 1 gilt nicht für Ottokraftstoffe an Tankstellen.

Bezugsquellen für Gesetzes-, Verwaltungs- und Vorschriftentexte

- Carl Heymanns Verlag KG,
Luxemburger Straße 449, 50939 Köln,
Telefax: (0221) 9 43 73-603
E-Mail: verkauf@heymanns.com
- (Für DIN-/EN-Normen)
Beuth Verlag GmbH
Burggrafenstraße 6, 10787 Berlin
Fax: (030) 26 01 -12 31

Bestellung von Informationsmaterial der BGFE:

- Printmedien
Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik, Präventionsabteilung
Tel.: (0221) 37 78-433, -501, -502,
Fax: (0221) 37 78-435
E-Mail: versand@bgfe.de
- Elektronische Medien und Periodika
Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik, Abteilung Informationsmittel
Tel.: (0221) 37 78-528, -521, -522,
Fax: (0221) 37 78-297
E-Mail: hv@bgfe.de

Wichtige Adressen

Hauptverwaltung der Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik

Gustav-Heinemann-Ufer 130, 50968 Köln

Tel.: (02 21) 37 78-0

Fax: (02 21) 34 25 03

Hauptgeschäftsführer: Direktor Olaf Petermann

Bereich: gesamtes Bundesgebiet

Internet <http://www.bgfe.de>

E-Mail: hv@bgfe.de

Bezirksverwaltungen:

Bezirksverwaltung Berlin

Corrensplatz 2, 14195 Berlin

Tel.: (0 30) 8 39 02-0

Fax: (0 30) 8 39 02-131

Geschäftsführer: Verwaltungsdirektor Bernd Lossin

Bereich: Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt (nur Reg.-Bezirk Magdeburg)

Bezirksverwaltung Braunschweig

Lessingplatz 13, 38100 Braunschweig

Tel.: (05 31) 47 17-0

Fax: (05 31) 47 17-50

Geschäftsführer: Verwaltungsdirektor Harald Dahm

Bereich: Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Hessen nördlich des Mains

Bezirksverwaltung Dresden

Stübelallee 49c, 01309 Dresden

Tel.: (03 51) 31 48-0

Fax: (03 51) 31 48-222

Verwaltungsdirektorin: Ass. Mechthild Kötter

Bereich: Sachsen-Anhalt (nur Reg.-Bezirk Halle und Dessau), Thüringen und Sachsen

Bezirksverwaltung Köln

Alteburger Straße 375, 50968 Köln

Tel.: (02 21) 37 78-0

Fax: (02 21) 37 78-559

Geschäftsführer: Verwaltungsdirektor Karl-Heinz Seeber

Bereich: Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz (nur Reg.-Bezirke Koblenz und Trier)

Bezirksverwaltung Nürnberg

Winklerstraße 33, 90403 Nürnberg

Tel.: (09 11) 24 99-0

Fax: (09 11) 22 99-101

Geschäftsführer: Verwaltungsdirektor Thomas Berz

Bereich: Bayern

Bezirksverwaltung Stuttgart

Schlossstraße 29 – 31, 70174 Stuttgart

Tel.: (07 11) 22 97 – 0

Fax: (07 11) 22 97 – 222

Geschäftsführer: Verwaltungsdirektor Bernd Schäfer

Bereich: Hessen südlich des Mains, Rheinland-Pfalz (nur Reg.-Bezirk Rheinhessen-Pfalz), Baden-Württemberg und Saarland

Präventionszentren:

Präventionszentrum Bad Münstereifel

Bergstr. 26, 53902 Bad Münstereifel

Telefon: (0 22 53) 5 06-2 00

Fax: (0 22 53) 5 06-2 01

E-Mail pz.berghof@bgfe.de

Präventionszentrum Berlin

Corrensplatz 2, 14195 Berlin

Telefon: (0 30) 8 39 02-2 00 (Katrin Rau, Dirk Vogel)

Fax: (0 30) 8 39 02-2 01

E-Mail pz.berlin@bgfe.de

Präventionszentrum Braunschweig

Lessingplatz 14, 38100 Braunschweig

Telefon: (05 31) 47 17-2 00 (Rainer Grafentin, Christiane Ristola)

Fax: (05 31) 47 17-2 01

E-Mail pz.braunschweig@bgfe.de

Präventionszentrum Dresden

Stübelallee 49 c, 01309 Dresden

Telefon: (03 51) 31 48-2 00 (Petra Hilscher, Brigitte Weiße)

Fax: (03 51) 31 48-2 01

E-Mail pz.dresden@bgfe.de

Präventionszentrum Köln

Alteburger Str. 375, 50968 Köln

Telefon: (02 21) 37 78-2 00

Fax: (02 21) 37 78-2 01

E-Mail pz.koeln@bgfe.de

Präventionszentrum Nürnberg

Winklerstr. 33, 90403 Nürnberg

Telefon: (09 11) 24 99-2 00 (Manfred Dörfler, Kerstin Igel)

Fax: (09 11) 24 99-2 01

E-Mail pz.nuernberg@bgfe.de

Präventionszentrum Stuttgart

Schloßstr. 29 - 31, 70174 Stuttgart

Telefon: (07 11) 22 97-2 00 (Harald Mühlhäuser, Katrin Henke)

Fax: (07 11) 22 97-2 01

E-Mail pz.stuttgart@bgfe.de

Dokumentation einer Erstunterweisung

Gem. § 4 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1)

Ort der Unterweisung: _____

Datum der Unterweisung: _____

Themen der Unterweisung: (ggf. Themen streichen oder ergänzen)

- Ziel in unserem Unternehmen: **Gesunde Mitarbeiter, null Unfälle!**
- Mögliche Gefahren am Arbeitsplatz
- Bedienung von Maschinen und Geräten
- Verwendung von Handwerkszeugen
- Umgang mit Gefahrstoffen
- Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz
- Verhalten bei Unfällen, bei Feuer und bei Raubüberfällen
- Brandschutz
- Rettungswege, Notausgänge
- Erste Hilfe
- Vorstellung Ersthelfer, Sicherheitsbeauftragter

- _____
- _____
- _____
- _____

Praktische Übungen:

- _____
- _____

Unterwiesener:

Name, Vorname: _____

Einstellungsdatum: _____

Unterschrift des Unterwiesenen: _____

Die Unterweisung wurde durchgeführt von:

(Name, Vorname)

(Unterschrift)

Dokumentation einer Wiederholungsunterweisung

Gem. § 4 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1)

Ort der Unterweisung: _____

Datum der Unterweisung: _____

Themen der Unterweisung:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Praktische Übungen:

- _____
- _____

Lfd. Nr.	Name, Vorname	Unterschrift
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Die Unterweisung wurde durchgeführt von:

(Name, Vorname)

(Unterschrift)

Dokumentation einer Einzelunterweisung aus besonderem Anlass

Gem. § 4 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1)

Ort der Unterweisung: _____

Datum der Unterweisung: _____

Anlass der Unterweisung: _____

Themen der Unterweisung:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Praktische Übungen:

- _____
- _____
- _____

Unterwiesener:

Name, Vorname: _____

Unterschrift: _____

Die Unterweisung wurde durchgeführt von:

(Name, Vorname)

(Unterschrift)

Bestellung zum Sicherheitsbeauftragten

Gem. § 22 SGB VII bzw. § 20 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1)

Frau / Herr _____

wird für das Unternehmen / die Filiale _____

Name und Anschrift der Firma bzw. Filiale

zur / zum
Sicherheitsbeauftragten
bestellt.

Auszug aus § 20 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1):

„Die Sicherheitsbeauftragten haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.

Der Unternehmer hat den Sicherheitsbeauftragten Gelegenheit zu geben, ihre Aufgaben zu erfüllen [...].

Der Unternehmer hat sicherzustellen, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte mit den Sicherheitsbeauftragten eng zusammenwirken.

Die Sicherheitsbeauftragten dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden.

Der Unternehmer hat den Sicherheitsbeauftragten Gelegenheit zu geben, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Berufsgenossenschaft teilzunehmen, so weit dies im Hinblick auf die Betriebsart und die damit für die Versicherten verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie unter Berücksichtigung betrieblicher Belange erforderlich ist.“

Frau / Herr _____

wurde in ihre/seine Aufgaben eingewiesen und auf ihre/seine Rechte und Pflichten hingewiesen. Die übrigen Beschäftigten wurden über ihre/seine Bestellung und Aufgaben hingewiesen.

_____, den _____.20____

Unterschrift des Unternehmers/Filialleiters

Unterschrift der/des Sicherheitsbeauftragten

Firmenname/-anschrift:

Pflichtenübertragung nach § 13 Arbeitsschutzgesetz

Herrn / Frau _____

werden für den

☐

Betrieb

☐

die Abteilung

die dem Unternehmer durch

- das staatliche Arbeitsschutzrecht, insbesondere das Arbeitsschutzgesetz und die Betriebssicherheitsverordnung,
- und die Unfallverhütungsvorschriften

obliegenden Pflichten übertragen.

Er hat zur Verhütung von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten die Gefährdungen zu beurteilen und in eigener Verantwortung

- ☐ Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen,
- ☐ auf den Arbeitsschutz bezogene Anweisungen an Beschäftigte zu erteilen,
- ☐ eine wirksame Erste Hilfe sicherzustellen,

soweit ein Betrag von _____ Euro nicht überschritten wird.

Dazu gehören insbesondere:

Ort / Datum: _____

Unternehmer

Beschäftigter

