

Fassung ArbSchG bis zum 24.10.2013	Fassung ArbSchG ab dem 25.10.2013	Kommentar
<p>§ 4 Nr. 1 ArbSchG</p> <p>Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen: Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;</p>	<p>§ 4 Nr. 1 ArbSchG</p> <p>Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen: Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;</p>	<p>Die Regelung stellt klar, dass der Gesundheitsbegriff unteilbar ist und sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit einschließlich der Wechselwirkungen umfasst.</p> <p>In der Rechtsliteratur und Rechtsprechung ist allerdings schon länger vollwertig anerkannt, dass auch die Psyche Bestandteil der Gesundheit ist (vgl. z. B. BAG v. 12.08.2008 – 9 AZR 1117/06).</p>
<p>§ 5 Abs. 3 ArbSchG:</p> <p>Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>§ 5 Abs. 3 ArbSchG:</p> <p>Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. psychische Belastung bei der Arbeit. 	<p>Auch hier eine Klarstellung, dass sich eine Gefährdung auch aus psychischen Belastungsfaktoren ergeben kann. Die zu berücksichtigenden Faktoren müssen allerdings „bei der Arbeit“ gegeben sein, so dass allgemeine Lebensumstände hier nicht in die Verantwortung des Arbeitgebers gestellt werden können.</p>
<p>§ 6 Abs. 1 ArbSchG:</p> <p>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. Soweit in sonstigen Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist, gilt Satz 1 nicht für Arbeitgeber mit zehn</p>	<p>§ 6 Abs. 1 ArbSchG:</p> <p>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.</p>	<p>Streichung der Sätze 3 und 4. Die Sätze 3 und 4 verleiteten zu der Annahme, dass bei zehn oder weniger Beschäftigten keine entsprechende Dokumentation vorzunehmen sei. Art. 9 Abs. 2 RL 89/391/EWG fordert aber eine entsprechende Dokumentation. In einem Vertragsverletzungsverfahren gab die Bundesrepublik Deutschland an, sich an das europäische Recht zu halten, da sich ja schließlich eine Dokumentation bei zehn oder weniger Beschäftigten aus anderen Rechtsvorschriften ergäbe. In der Rechtssache C-5/00 wurde angeführt, eine diesbezügliche Pflicht würde sich aus der Einbeziehung des ASiG i. V. m. § 15 Abs. 1 Nr.</p>

<p>oder weniger Beschäftigten; die zuständige Behörde kann, wenn besondere Gefährdungssituationen gegeben sind, anordnen, daß Unterlagen verfügbar sein müssen. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten nach Satz 3 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.</p>		<p>6 SGB VII und den Unfallverhütungsvorschriften ergeben.</p> <p>Auch wenn man dieser Rechtsmeinung folgt, so ist eine Klarstellung zu begrüßen, da von einem Arbeitgeber nicht verlangt werden kann, derart komplizierte Rechtszusammenhänge ohne weiteres erkennen zu können.</p>
<p>§ 13 Abs. 1 ArbSchG:</p> <p>Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 Person im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse. 	<p>§ 13 Abs. 1 ArbSchG:</p> <p>Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 verpflichtete Person im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse. 	<p>Arbeitgeber im Sinne des ArbSchG sind natürlich und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach § 2 Abs. 2 ArbSchG beschäftigen (§ 2 Abs. 3 ArbSchG). Neben dem Arbeitgeber sind auch die in § 13 ArbSchG benannten Personen verantwortlich. Auf Grundlage von § 19 ArbSchG können auch andere als die dort benannten Personen verpflichtet werden. Die neue Regelung stellt klar, dass Anordnungen zur Durchsetzung von Arbeitsschutzpflichten, die in einer auf der Grundlage des § 19 ArbSchG erlassenen Arbeitsschutzverordnung anderen als Personen nach § 2 Abs. 3 ArbSchG auferlegt sind, auch diesen Person gegenüber getroffen werden können.</p>