

07.12.95

Gesetzesantrag
des Landes Hessen**Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzbuches Erstes Buch (I)**
Allgemeiner Teil (ArbSchGB I)**A. Zielsetzung**

Artikel 30 des Einigungsvertrages, die Umsetzung der Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit ((89/391 EWG) (EG-Arbeitsschutzrahmenrichtlinie)) sowie die auf diese Richtlinie gestützten Einzelrichtlinien verpflichten den Bundesgesetzgeber zu einer Neuordnung des Arbeitsschutzrechts in der Bundesrepublik Deutschland.

Das Arbeitsschutzrecht ist darüber hinaus reformbedürftig. Im Kernbereich über 100 Jahre alt, brachte seine Orientierung an den Schutzziele der Gewerbeordnung gravierende Mängel für die Arbeitnehmer mit sich. Zahlreiche Änderungen und Neuregelungen haben dazu geführt, daß der Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutz) in einer Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen und sonstigen Regelwerken festgelegt ist. Hinzu kommt die parallele Rechtsetzung durch 108 Unfallversicherungsträger. Doppelregelungen einerseits, Zersplitterung und Unübersichtlichkeit andererseits sind das Ergebnis dieser historisch gewachsenen Arbeitsschutzstrukturen. Sie belasten damit die Betriebe und verhindern effektives Verwaltungshandeln.

Die Zahl der angezeigten Berufskrankheiten steigt ständig. Nach wie vor erreicht lediglich ein Drittel der berufstätigen Bevölkerung ohne schwerwiegende gesundheitliche Beeinträchtigungen das gesetzliche Rentenalter. Beide Fakten verdeutlichen, daß die elementaren Grundrechte der Beschäftigten auf Leben und körperliche Unversehrtheit, freie Entfaltung der Persönlichkeit und Achtung der Menschenwürde in Zukunft nur dann gewährleistet werden können, wenn dem präventiven Gesundheitsschutz Vorrang vor dem bisher überwiegend praktizierten kompensatorischen Ansatz eingeräumt wird. Arbeitsschutz muß heute die Gesundheit der Beschäftigten vor Schäden aus dem gesamten Arbeitsumfeld schützen.

Die volkswirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsschutzes ist unstrittig. Über 45 % der Bevölkerung sind erwerbstätig. Sie verbringen zum großen Teil ein Drittel ihrer täglichen Arbeitszeit am Arbeitsplatz. Die Gesundheit dieser Menschen ist nicht nur ein hohes persönliches Gut, sondern muß auch im Interesse der Gesellschaft geschützt werden. Nach einer Schätzung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz betrug im Jahre 1990 bei 32,4 Millionen abhängig Beschäftigten das Volumen der Arbeitsunfähigkeit 628 Millionen Tage. Das entspricht einem volkswirtschaftlichen Verlust von 1,7 Millionen Arbeitsjahren oder rund 90 Milliarden DM Produktionsausfall. Arbeitsschutz ist deshalb für die Unternehmen ein vorrangiger Wettbewerbsfaktor.

B. Lösung

Ein neues Arbeitsschutzgesetzbuch. Der hierzu eingebrachte Gesetzentwurf konkretisiert den Beschluß des Bundesrates vom 25. September 1992 (Drs. 440/92), die Stellungnahme des Bundesrates vom 17. Dezember 1993 zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Arbeitsschutzrahmengesetz (Drs. 792/93), die Stellungnahme des Bundesrates zu dem Unfallverhütungsbericht 1993 vom 10. März 1995 (Drs. 1139/94) und die Stellungnahme des Bundesrates zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Unfallversicherungseingliederungsgesetzes vom 14. Juli 1995 (Drs. 263/95).

In der Zielbestimmung des Gesetzentwurfs kommt zum Ausdruck, daß Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten nicht allein durch Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten oder sonstigen Gesundheitsschäden zu gewährleisten sind, sondern daß es hierzu auch einer Anpassung der Arbeit an den Menschen bedarf. Damit spiegelt der Gesetzentwurf das Verständnis von Gesundheit wieder, wie es auf der Basis der Definition der Weltgesundheitsorganisation der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie der EG zugrunde liegt.

Der Gesetzentwurf systematisiert die durch die gegebene Rechtslage und die durch die EG-Rechtsetzung bestimmten Arbeitgeberpflichten. Er bildet damit die gesetzliche Grundlage für Gesundheitsschutz, Prävention und Gesundheitsförderung im Betrieb. Leitgedanke ist dabei der Ausbau der Eigenverantwortlichkeit in den Unternehmen, indem Arbeits- und Gesundheitsschutz auf allen Ebenen verankert und zugleich zu zentralen Führungsaufgaben gemacht werden.

Der Entwurf gliedert sich in neun Abschnitte. Die Bestimmungen der ersten vier Abschnitte entsprechen in ihren inhaltlichen Anforderungen den Vorgaben, wie sie sich aus den Art. 1 - 6, 8 - 13 und 15 der EG-Arbeitsschutzrahmenrichtlinie und dem erweiterten Gesundheitsbegriff der Weltgesundheitsorganisation ergeben.

Art. II "Übergangsvorschriften" des Gesetzentwurfes erklärt, welche gesetzlichen Vorschriften bis zu ihrer Einordnung in das Arbeitsschutzgesetzbuch als dessen besondere Teile gelten sollen, ändert und paßt diese und andere Arbeitsschutzvorschriften an den Allgemeinen Teil des Arbeitsschutzgesetzbuches an. Mit der Zusammenführung aller relevanten Vorschriften im Arbeitsschutzgesetzbuch soll eine Harmonisierung dieses Rechtsgebiets mit dem Ziel der Verwaltungsvereinfachung erreicht werden.

C. Alternativen

Mit Datum vom 21. Juli 1995 hat das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung einen Referentenentwurf zu einem „Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien“ vorgelegt. Dieser Referentenentwurf entspricht weder formell noch materiell den vom Bundesrat geforderten Grundsätzen und Kriterien für die künftige Arbeitsschutzrechtsetzung. Erhielte der Referentenentwurf Gesetzeskraft, müßte mit einer noch weitergehenden Zersplitterung des Arbeitsschutzrechts gerechnet werden. Auch verlangt die EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz flächendeckende staatliche Regelungen, die gleiche Ziele und Strategien für alle Beschäftigten in allen Tätigkeitsbereichen vorsehen.

Dieser Gesetzentwurf stellt deshalb nach wie vor keine Alternative zu der Konzeption eines umfassenden Arbeitsschutzgesetzbuches dar. In der Anhörung der Länder am 18. September 1995 haben diese deshalb den Referentenentwurf einstimmig abgelehnt.

D. Kosten

Soweit sich durch die Neuregelung des Arbeitsschutzrechts in der Bundesrepublik Deutschland für Unternehmen und Verwaltungen finanzielle Mehraufwendungen ergeben können, lassen sich diese kaum abschätzen. Heute bestehen weder für private Betriebe noch für den Öffentlichen Dienst Aufzeichnungspflichten über die vorhandenen und damit abzubauenen Belastungssituationen der Beschäftigten, noch existieren Unterlagen oder Kostenrechnungen, die als Grundlage für die Ermittlung von Kostensteigerungen dienen könnten.

Fest steht, daß erhebliche volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsausfälle auf Grund von Krankheit und Unfällen entstehen, deren Reduzierung den Betrieben und Verwaltungen erheblichen Nutzen brächte. Dies gilt auch für den Öffentlichen Dienst. Immerhin entstanden dem Öffentlichen Dienst 1992 allein durch Arbeitsunfälle betriebliche Kosten in Höhe von ca. 2,2 Milliarden DM. Davon entfielen auf den Öffentlichen Dienst in Hessen 160 Millionen DM. Diese Kosten gilt es zu senken. Daß dies bei einer entsprechenden Gewichtung des Arbeitsschutzes als Unternehmensziel möglich ist, zeigen Beispiele aus der privaten Wirtschaft.

Hinsichtlich personeller Konsequenzen bei der Ausstattung der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung gilt:

Nach der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz gelten künftig die Arbeitsschutzvorschriften einheitlich für alle Beschäftigten. Damit fällt die Überwachung aller Betriebe und Verwaltungen in das Aufgabengebiet der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung. Ihr Personal ist schon heute äußerst knapp bemessen. Dennoch zieht die Umsetzung dieser EG-Vorgabe kein zusätzliches Personal nach sich. Zum einen wird mit dem in der Rahmenrichtlinie der EG vorgesehenen Arbeitsschutzmanagement ein rationelles Instrument zur Verfügung gestellt, das die Überwachung erheblich erleichtern wird. Der staatliche Arbeitsschutz wird künftig mehr Systemkontrolle durchführen statt die Einhaltung einzelner Rechtsvorschriften zu überprüfen.

Andererseits sind Synergieeffekte durch das Zusammenwirken von staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Aufsichtsdiensten zu erwarten. Letztlich werden auch die Krankenkassen über § 20 SGB V eingebunden und einen Teil der Kosten für Gesundheitsförderungsmaßnahmen tragen.

Bundesrat

Drucksache **854/95**

07.12.95

Gesetzesantrag
des Landes Hessen

**Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzbuches Erstes Buch (I)
Allgemeiner Teil (ArbSchGB I)**

DER HESSISCHE MINISTERPRÄSIDENT Wiesbaden, den 6. Dezember 1995

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Dr. Edmund Stoiber

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Hessische Landesregierung hat beschlossen, dem Bundesrat den beigefügten

Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzbuches
Erstes Buch (I) Allgemeiner Teil (ArbSchGB I)

zuzuleiten.

Ich bitte, die Vorlage gemäß § 36 Abs. 2 der Geschäftsordnung auf die Tagesordnung der Sitzung des Bundesrates am 15. Dezember 1995 zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen



Hans Eichel

Entwurf
eines Arbeitsschutzgesetzbuches
Erstes Buch (I)
Allgemeiner Teil (ArbSchGB I)

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Arbeitsschutzgesetzbuch Erstes Buch (I)
Allgemeiner Teil (ArbSchGB)

ARTIKEL 1

Arbeitsschutzgesetzbuch
Erstes Buch (I)
Allgemeiner Teil (ArbSchGB I)

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Grundsätze des Arbeitsschutzes
- § 3 Begriffsbestimmungen

Zweiter Abschnitt Pflichten der Arbeitgeber

- § 4 Grundpflichten
- § 5 Allgemeine Grundsätze
- § 6 Ermittlung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- § 7 Anpassung und Beachtung von Maßnahmen
- § 8 Festlegung von Schutzmaßnahmen
- § 9 Übertragung von Arbeiten
- § 10 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber
- § 11 Besondere Gefahren
- § 12 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen
- § 13 Erfassung von Arbeitsunfällen
- § 14 Unterweisung
- § 15 Verantwortliche Personen

Dritter Abschnitt Rechte und Pflichten der Beschäftigten

- § 16 Rechte der Beschäftigten
- § 17 Besondere Unterstützungspflichten
- § 18 Pflichten der Beschäftigten

Vierter Abschnitt Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertretung

- § 19 Beteiligung der Beschäftigten
- § 20 Arbeitskreise zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- § 21 Zusammenarbeit mit der Vertretung der Beschäftigten

Fünfter Abschnitt Arbeitsmedizinische Vorsorge, Gesundheitsförderung und Epidemiologie

- § 22 Arbeitsmedizinische Vorsorge
- § 23 Veranlassung von Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- § 24 Ermächtigte Ärzte
- § 25 Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen
- § 26 Ärztliche Aufzeichnungen, Unterrichtungen und Bescheinigungen
- § 27 Maßnahmen bei gesundheitlichen Bedenken
- § 28 Weitergabe von ärztlichen Aufzeichnungen
- § 29 Aufbewahrung der ärztlichen Bescheinigungen
- § 30 Epidemiologische Untersuchungen
- § 31 Gesundheitsbericht und Gesundheitsförderung

Sechster Abschnitt Verordnungsermächtigungen

- § 32 Allgemeine Verordnungsermächtigung
- § 33 Besondere Arbeitsschutzbereiche
- § 34 Rechtsakte der Europäischen Gemeinschaften und zwischenstaatliche Vereinbarungen
- § 35 Regelungen für den öffentlichen Dienst

Siebter Abschnitt Durchführung des Arbeitsschutzgesetzbuches

- § 36 Überwachung
- § 37 Behördliche Anordnungen
- § 38 Ermächtigung zum Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften
- § 39 Zusammenarbeit mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung
- § 40 Datenschutz
- § 41 Arbeitsschutzbeiräte

Achter Abschnitt Bundesanstalten

- § 42 Bundesanstalt für Arbeitsschutz
- § 43 Bundesanstalt für Arbeitsmedizin
- § 44 Gebühren und Auslagen

Neunter Abschnitt Bußgeld- und Strafvorschriften

- § 45 Ordnungswidrigkeiten
- § 46 Strafvorschriften

Artikel 2

Übergangsvorschriften

Erster Abschnitt: Besondere Teile des Arbeitsschutzgesetzbuches und Weitergeltung anderer Rechtsvorschriften

- § 1 Besondere Teile des Arbeitsschutzgesetzbuches
- § 2 Weitergeltung anderer Rechtsvorschriften

Zweiter Abschnitt: Änderung von Gesetzen und Rechtsverordnungen

- § 3 Änderung der Gewerbeordnung
- § 4 Änderung des Ersten Buches des Sozialgesetzbuches
- § 5 Änderung der Reichsversicherungsordnung und der dazu erlassenen Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über die Neufassung des Musters für Unfallanzeigen
- § 6 Änderung des Sozialgerichtsgesetzes
- § 7 Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes
- § 8 Änderung des Bundesberggesetzes
- § 9 Änderung des Gaststättengesetzes
- § 10 Änderung von Rechtsverordnungen

Artikel 3

Schlußvorschrift

Inkrafttreten

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten und Dritter unter Berücksichtigung ihrer Grundrechte auf Leben und körperliche Unversehrtheit, freie Entfaltung der Persönlichkeit, Gleichberechtigung und Achtung der Menschenwürde durch Maßnahmen zur Erforschung und Verhütung von arbeitsbedingten Gefahren und Risiken, zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und zur stetigen Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

§ 2

Grundsätze des Arbeitsschutzes

(1) Die Arbeit einschließlich des Arbeitsumfeldes ist gesundheitsgerecht zu gestalten. Den Beschäftigten soll es dabei ermöglicht werden, sich beruflich zu entfalten.

(2) Die von der Arbeit ausgehenden Gefahren und Risiken für Leben und Gesundheit der Beschäftigten sind so weit wie möglich zu minimieren, so daß die Beschäftigten möglichst keinen physisch oder psychisch schädigenden Belastungen ausgesetzt sind. Bei der Gefahrenverhütung ist nach der folgenden Rangfolge vorzugehen:

1. Vermeidung von Gefahren und Risiken,
2. Abschätzung und Verringerung nicht vermeidbarer Gefahren und Risiken,
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle,
4. Ausschaltung und Verringerung von Gefahrenmomenten.

(3) Die Gesundheitsgefahren und -risiken sind in ihrer Gesamtwirkung zu beurteilen. Bei der Bewertung von schädigenden Einflüssen sind Mehrfachbelastungen und Belastungskombinationen zu berücksichtigen. Die Arbeitsumgebung einschließlich der Sicherheit von Anlagen ist in die Bewertung einzubeziehen.

(4) Die Gefahrenverhütung ist mit dem Ziel einer Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Umwelteinflüssen auf den Arbeitsplatz zu planen. Maßnahmen zum kollektiven Gefahrenschutz haben stets Vorrang vor Maßnahmen zum individuellen Gefahrenschutz. Ärztliche Vorsorgeuntersuchungen stellen keine primären Schutzmaßnahmen dar.

(5) Alle Beteiligten wirken zur Erreichung des Ziels nach § 1 in enger Zusammenarbeit mit, insbesondere sind die Beschäftigten bei sämtlichen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung zu beteiligen. Auch die systematische Erfassung betrieblicher Belastungsdaten, deren betriebliche oder überbetriebliche Auswertung sowie eine gezielte epidemiologische Forschung sind Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge.

(6) Den Beschäftigten ist bei der Arbeit möglichst der gleiche Gesundheitsschutz einzuräumen wie er anderen Personen in vergleichbaren Situationen auch zugestanden wird.

(7) Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.

(8) Hinsichtlich der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung von Beschäftigten in besonderen Lebensabschnitten oder Beschäftigungsverhältnissen kann eine besondere Gefahrenverhütung durch gesonderte Vorkehrungen und Maßnahmen erfolgen.

(9) Beschäftigung und Arbeitsverfahren sind so auszurichten, daß Frauen und Männer sie gleichermaßen ohne gesundheitliche Gefährdung ausüben können. Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist. Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsdiskriminierend wirkende Regelungen sind unzulässig.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Die Gesundheit umfaßt alle Belange des körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsausbildung oder in berufsausbildungsähnlichen Ausbildungsverhältnissen beschäftigten Personen einschließlich der Praktikanten,
3. die in Heimarbeit beschäftigten Personen und die ihnen Gleichgestellten sowie sonstige arbeitnehmerähnliche Personen,
4. Beamte.

Hausangestellte in Privathaushalten gelten vorbehaltlich des § 33 Absatz 2 nicht als Beschäftigte.

(3) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist, wer Personen nach Absatz 2 beschäftigt. Dem Arbeitgeber stehen Auftraggeber und Zwischenmeister im Sinne des Heimarbeitsgesetzes gleich.

(4) Soweit in einzelnen Vorschriften dieses Gesetzes oder in Rechtsverordnungen nach diesem Gesetz nicht etwas anderes bestimmt ist, gilt für den Bereich des öffentlichen Dienstes bei Bund und Ländern die oberste Dienstbehörde als Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes. Sie kann alle oder einzelne der ihr nach diesem Gesetz oder nach Rechtsverordnungen zustehenden Rechte und obliegenden Pflichten auf die Leitung der jeweiligen Dienststellen übertragen.

(5) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Dienststellen. Dienststellen sind einzelne Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Gerichte des Bundes und der Länder.

(6) Vertretungen der Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes sind Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen. Soweit keine zwingenden gesetzlichen Regelungen entgegenstehen, sind ihnen sonstige Vertretungen von Mitarbeitern gleichzustellen, sofern sie Aufgaben des Arbeitsschutzes wahrnehmen und von den Beschäftigten in einem Wahlverfahren, das den Grundsätzen des Betriebsverfassungsrechts entspricht, gewählt worden sind.

(7) Stand der Technik im Sinne dieses Gesetzes ist der Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen, der die praktische Eignung einer Maßnahme zum Gesundheitsschutz 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.

(8) Gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse im Sinne dieses Gesetzes sind die für den Arbeitsschutz bedeutsamen Erkenntnisse aller Wissenschaften, die von der Fachwelt überwiegend als begründet und angemessen angesehen werden, sowie mit angemessenen Mitteln durchführbar sind.

(9) Risiko im Sinne dieses Gesetzes ist die Möglichkeit des Eintritts einer Schädigung der Gesundheit der Beschäftigten, soweit sie nicht aufgrund praktischer Vernunft ausgeschlossen erscheint. Gefahr im Sinne dieses

Gesetzes ist dasjenige Risiko, welches unter Berücksichtigung des Grades seiner Eintrittswahrscheinlichkeit und des möglichen Schadensumfanges nicht mehr hinnehmbar ist.

(10) Als Gefahrenverhütung gelten sämtliche Bestimmungen oder Maßnahmen, die in einem Betrieb auf allen Tätigkeitsstufen zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren oder Risiken eingeleitet oder vorgesehen werden.

Zweiter Abschnitt Pflichten des Arbeitgebers

§ 4

Grundpflichten

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten erforderlichen Maßnahmen einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu treffen. Dabei hat er alle die Arbeit berührenden Umstände zu berücksichtigen und eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu gewährleisten. Die Maßnahmen sind nach dem Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen zu planen und durchzuführen. Die geltenden Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften sind einzuhalten.

(2) Der Arbeitgeber hat zur Planung, Durchführung und Evaluierung der Maßnahmen nach Absatz 1 für eine geeignete Organisation zu sorgen, wobei alle Führungsebenen mit einzubeziehen sind, und die erforderlichen personellen, sachlichen und finanziellen Mittel bereitzustellen. Hierzu zählen auch betriebliche Arbeitsschutzprogramme. Die Kosten für Maßnahmen nach Absatz 1 dürfen nicht den Beschäftigten auferlegt werden.

(3) Der Arbeitgeber soll sich bei der Erfüllung seiner Pflichten nach diesem Gesetz durch besondere Fachleute unterstützen lassen. Dies gilt insbesondere für die nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie nach anderen Rechtsvorschriften bestellten und beauftragten Personen.

§ 5

Allgemeine Grundsätze

(1) Die Maßnahmen nach § 4 Absatz 1 müssen nach den in § 2 genannten Grundsätzen durchgeführt werden.

(2) Der Einsatz persönlicher Schutzausrüstungen kommt erst in Betracht, wenn durch andere Maßnahmen ein ausreichender Schutz nicht gewährleistet werden kann. Beschäftigte dürfen nicht ständig mit belastenden Körperschutzmitteln, insbesondere Atemschutzgeräten und Vollschutzanzügen eingesetzt werden.

(3) Zur Förderung der Arbeitssicherheit und Gewährleistung der Gesundheit der Beschäftigten sind betriebliche Arbeitsschutzprogramme zu entwickeln.

§ 6

Ermittlung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat die für die Beschäftigten möglichen Risiken bei der Arbeit zu ermitteln und zu beurteilen. Die Risiken können sich insbesondere ergeben durch

1. die Einrichtung und die Gestaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung,
2. physikalische (zum Beispiel Lärm, Vibration, Strahlung), chemische (zum Beispiel Gefahrstoffe) und biologische Einwirkungen,

3. die Auswahl, den Einsatz, die Gestaltung und die Anordnung von Arbeitsmitteln, insbesondere Geräten, Maschinen, Anlagen und Arbeitsstoffen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen und deren Zusammenwirken,
5. den Stand von Ausbildung und Unterweisung der Beschäftigten,
6. Kooperationszusammenhänge und Kommunikations- und Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsprozeß,
7. die Arbeitsorganisation, die inhaltlichen Arbeitsanforderungen und den Umfang der quantitativen Arbeitsleistung,
8. Lage und Dauer der Arbeitszeit.

Mehrere Risikofaktoren sind in ihrer Gesamtwirkung zu berücksichtigen und systematisch zu erfassen. Bei der Ermittlung und Beurteilung sind die gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen.

(2) Bei der Ermittlung sind statistische Indikatoren arbeitsbedingter Erkrankungen und gesundheitlicher Beeinträchtigungen sowie Angaben über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten heranzuziehen.

(3) Die Belange von Beschäftigten in besonderen Lebensphasen oder Beschäftigungsverhältnissen sind bei der Ermittlung und Beurteilung zu berücksichtigen. Dies gilt auch für die besonderen Belange von Behinderten entsprechend Art und Schwere der Behinderung.

(4) Die Ergebnisse der Ermittlungen sowie die Beurteilungen sind unter Berücksichtigung der Art und der Größe des Betriebes systematisch und arbeitsplatz- oder arbeitsbereichsbezogen schriftlich festzuhalten und mindestens dreißig Jahre aufzubewahren. Landesrecht kann kürzere oder längere Aufbewahrungsfristen bestimmen.

(5) Die Ermittlungspflicht erstreckt sich auch auf die Gefahrenvorsorge.

§ 7

Anpassung und Beachtung von Maßnahmen

(1) Die Maßnahmen nach § 4 Absatz 1 sind vom Arbeitgeber regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen; dabei ist die Sicherheit und der Gesundheitsschutz sowie die menschengerechte Gestaltung der Arbeit unter Berücksichtigung des Standes der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie der sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse stetig zu verbessern.

(2) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, daß die Maßnahmen bei allen Tätigkeiten und auf jeder Führungsebene beachtet werden.

(3) Der Arbeitgeber hat sich regelmäßig hinsichtlich des Standes der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie der sonstigen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu informieren.

§ 8

Festlegung von Schutzmaßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat die durchzuführenden Schutzmaßnahmen und die zu verwendenden Schutzmittel in einer der Zahl der Beschäftigten und den mit ihrer Arbeit verbundenen Gefahren und Risiken entsprechenden Weise schriftlich festzulegen.

(2) Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, daß die Beschäftigten ihren Pflichten gemäß § 18 nachkommen.

§ 9

Übertragung von Arbeiten

(1) Bei der Übertragung von Arbeiten an Beschäftigte hat der Arbeitgeber sicherzustellen, daß diese befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei diesen Arbeiten zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten und durchzuführen.

(2) In Betrieben oder betrieblichen Bereichen, in denen die von der Arbeit ausgehenden Risiken und Gefahren erhöhte Anforderungen an die Gefahrenverhütung stellen, dürfen als leitende Mitarbeiter nur Personen beschäftigt werden, die ihre Befähigung zur Einhaltung der besonderen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nachgewiesen haben.

(3) Arbeiten, zu deren Ausführung nach den Rechtsvorschriften eine besondere Berechtigung erforderlich ist, dürfen nur den Beschäftigten übertragen werden, die diese Berechtigung besitzen.

§ 10

Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

(1) Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einer Arbeitsstelle tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung von Maßnahmen nach § 4 Absatz 1 zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

1. sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die bei den Arbeiten möglichen Gefahren und Risiken für Sicherheit und Gesundheit zu unterrichten,
2. die Arbeiten und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung aufeinander abzustimmen.

(2) Es ist gemeinsam eine verantwortliche Person zur Erfüllung der Aufgaben nach Absatz 1 einzusetzen.

(3) Der Arbeitgeber muß sich vergewissern, daß die Beschäftigten der anderen Arbeitgeber, die mit seinen Beschäftigten gemeinsam tätig werden, über die Gefahren und Risiken bei ihrer Tätigkeit ausreichend unterrichtet und in geeigneter Weise angewiesen worden sind.

(4) Vergibt der Arbeitgeber Arbeiten an Unternehmer, die in seinem Betrieb tätig werden, hat er sicherzustellen, daß die Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzbestimmungen für alle Beschäftigten eingehalten werden. Gleiches gilt für die im Betrieb tätigen Fremdunternehmen.

§ 11

Besondere Gefahren

(1) Der Arbeitgeber hat alle Beschäftigten, die einer erheblichen und unmittelbar bevorstehenden Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, möglichst frühzeitig über diese besondere Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen zu unterrichten.

(2) Der Arbeitgeber muß durch geeignete Prüfmaßnahmen sicherstellen, daß nur Beschäftigte Zugang zu Bereichen mit erheblichen und besonderen Gefahren haben, die zuvor im Sinne des Absatz 1 unterrichtet worden sind.

(3) Der Arbeitgeber hat Vorkehrungen zu treffen, daß Beschäftigte bei erheblichen und unmittelbar bevorstehenden Gefahren für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensverhütung selbst treffen können, wenn die oder der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Beschäftigten und die vorhandenen technischen Mittel zu berücksichtigen. Den Beschäftigten dürfen aus ihrem Handeln keine Nachteile entstehen, es sei denn, sie haben vorsätzlich oder grob fahrlässig ungeeignete Maßnahmen getroffen.

(4) Die Beschäftigten dürfen bei erheblicher und unmittelbar bevorstehender Gefahr ihre Arbeit einstellen und sich durch sofortiges Verlassen der Arbeitsplätze in Sicherheit bringen. Dies hat der Arbeitgeber durch entspre-

chende Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen. Der Arbeitgeber hat außer in besonders gerechtfertigten Ausnahmefällen zu gewährleisten, daß die Beschäftigten ihre Tätigkeit nicht wieder aufnehmen, solange eine erhebliche und unmittelbar bevorstehende Gefahr fortbesteht.

(5) Den Beschäftigten dürfen durch die Arbeitseinstellung und das Verlassen der Arbeitsplätze nach Absatz 4 keine Nachteile entstehen. Dies gilt auch, wenn eine erhebliche und unmittelbar bevorstehende Gefahr tatsächlich nicht bestanden oder sich nicht verwirklicht hat, die Beschäftigten aber unter Berücksichtigung aller Umstände von einer solchen Gefahr ausgehen konnten.

§ 12

Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Tätigkeiten und der Größe des Betriebes, insbesondere 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 im Bereich 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 Personen müssen der Größe des Betriebes, insbesondere der Zahl der Beschäftigten insgesamt, und den bestehenden Gefahren und Risiken entsprechen.

Vor der Benennung hat der Arbeitgeber die Vertretung der Beschäftigten zu hören.

(3) Die Beschäftigten sind über die nach Absatz 1 getroffenen Maßnahmen zu unterrichten und mit diesen vertraut zu machen. Ihnen sind die nach Absatz 2 benannten Personen bekanntzugeben.

§ 13

Erfassung von Arbeitsunfällen

(1) In Betrieben mit mehr als 5 Beschäftigten hat der Arbeitgeber eine Liste der Arbeitsunfälle, die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als einem Kalendertag für einen Beschäftigten zur Folge hatten, zu führen. Sie muß für jeden Arbeitsunfall folgende Daten enthalten:

1. Zeitpunkt
2. Ort (Betriebsstätte)
3. Hergang des Unfalls
4. Art und Umfang der Verletzung
5. Name des Beschäftigten.

(2) Ist ein Beschäftigter durch einen Arbeitsunfall getötet oder so verletzt worden, daß eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen eintritt, hat der Arbeitgeber gegenüber der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde umgehend, spätestens jedoch nach 14 Tagen, eine Unfallanzeige abzugeben.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch eine allgemeine Verwaltungsvorschrift Inhalt und Form der Unfallanzeige nach Absatz 2 festzulegen.

§ 14

Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterweisen. Die Unterweisung umfaßt insbesondere Informationen und Anweisungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind.

(2) Die Unterweisung nach Absatz 1 muß bei der Einstellung, einer Versetzung oder Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln oder der Einführung einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Sie muß an die Entwicklung der Gefahren angepaßt sein und mindestens einmal jährlich wiederholt werden.

(3) Die Unterweisung nach Absatz 1 ist während der Arbeitszeit und in der Sprache der Beschäftigten durchzuführen. Sie ist aktenkundig zu machen.

(4) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den entleihenden Arbeitgeber; er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der in einem Leiharbeitsverhältnis Beschäftigten vorzunehmen. Gleiches gilt für den auftraggebenden Arbeitgeber gemäß § 10 Absatz 4.

§ 15

Verantwortliche Personen

(1) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Eine Person ist fachkundig, wenn sie unter Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen des Betriebes umfassend über die Arbeitgeberpflichten im Sinne von § 4 Absatz 1 unterrichtet ist. Die Beauftragung darf nur erfolgen, wenn gleichzeitig die Verfügungsgewalt über die dafür erforderlichen personellen, sächlichen und finanziellen Mittel übertragen wird.

(2) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber

1. sein gesetzlicher Vertreter,
2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person oder ein Mitglied eines solchen Organs,
3. vertretungsberechtigte Gesellschafterin oder Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft,
4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens, eines Betriebes oder einer Dienststelle oder Teilen davon beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
5. sonstige nach Absatz 1 beauftragte Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.

(3) Bei einem Betriebsübergang nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches gehen die sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten des Arbeitgebers auf den neuen Arbeitgeber über.

(4) Für den Bereich des öffentlichen Dienstes findet Absatz 2 Nr. 4 entsprechende Anwendung.

Dritter Abschnitt Rechte und Pflichten der Beschäftigten

§ 16

Rechte der Beschäftigten

(1) Pflichten des Arbeitgebers, die sich aus diesem Gesetz, den aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen, aus sonstigen den Arbeitsschutz betreffenden Rechtsvorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften für ihn ergeben, sind zugleich unabdingbare Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber den Beschäftigten, soweit diese arbeitsvertraglich vereinbart werden können.

(2) Die Beschäftigten haben das Recht, sich jederzeit in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit bei der Arbeit an die zuständigen Überwachungsbehörden oder Technischen Aufsichtsdienste der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung zu wenden. Hierdurch dürfen ihnen keine Nachteile entstehen.

(3) Über den Fall des § 11 Absatz 4 hinaus sind die Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit einzustellen, wenn sie unter Berücksichtigung aller für sie erkennbaren Umstände annehmen können, daß der Arbeitgeber Pflichten nicht erfüllt, die sich aus diesem Gesetz, den aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen oder sonstigen den Arbeitsschutz betreffenden Rechtsvorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften ergeben, und hierdurch für sie oder andere Personen eine Gefahr für Leben oder Gesundheit besteht. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 17

Besondere Unterstütlzungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Betriebsarzt jede von ihnen festgestellte erhebliche und unmittelbar bevorstehende Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Mangel unverzüglich zu melden.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Betriebsarzt den Arbeitgeber darin zu unterstützen, daß dieser seinen Pflichten nachkommen kann, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen.

§ 18

Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und besonderer Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit 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 Absatz 1 haben die Beschäftigten insbesondere

1. Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Gefahrstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel bestimmungsgemäß zu verwenden,
2. die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden,
3. Schutzvorrichtungen bestimmungsgemäß zu verwenden,
4. Schutzvorrichtungen nicht außer Betrieb zu setzen, willkürlich zu verändern oder umzustellen.

(3) Die Pflichten der Beschäftigten in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz berühren nicht die Verantwortung des Arbeitgebers nach dem Zweiten Abschnitt.

Vierter Abschnitt Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen

§ 19

Beteiligung der Beschäftigten

(1) Unbeschadet der Pflichten nach § 14 hat der Arbeitgeber die Beschäftigten vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in ihren Arbeitsbereichen umfassend über ihre Aufgaben und Pflichten sowie über die Art der Tätigkeit und deren Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes zu unterrichten. Dabei sind die mit der jeweiligen Tätigkeit verbundenen gesundheitlichen Risiken, Gefahren und Belastungen sowie die zur Gefahrenverhütung vorgesehenen Maßnahmen und Einrichtungen besonders zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind die Beschäftigten über die Aufgaben und Befugnisse der Vorgesetzten und der für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen, des Betriebsarztes, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Sicherheitsbeauftragten zu informieren. Den Beschäftigten sind die ihnen zustehenden persönlichen Befugnisse nach den §§ 11 und 16 sowie den Absätzen 2 bis 5 zu erläutern.

(2) Die Beschäftigten haben gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf umfassende Auskünfte in allen sie betreffenden Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. Ihnen ist der betriebliche Gesundheitsbericht nach § 29 zur Verfügung zu stellen.

(3) Das Auskunftsrecht nach Absatz 2 Satz 1 gilt auch gegenüber den für die Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften zuständigen Stellen.

(4) Die Beschäftigten können zur Einhaltung und Fortentwicklung der in § 2 genannten Grundsätze dem Arbeitgeber Vorschläge unterbreiten. Der Arbeitgeber hat die Vorschläge in geeignetem organisatorischen Rahmen, zum Beispiel in den nach § 20 gebildeten Arbeitskreisen mit den Beschäftigten zu erörtern, sie dem Arbeitsschutzausschuß zur Beratung vorzulegen und mitzuteilen, ob und welche Maßnahmen er zur Durchführung der Vorschläge trifft.

(5) In Betrieben ohne Vertretung der Beschäftigten hat der Arbeitgeber die Beschäftigten anzuhören zu allen Fragen, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, sowie die Planung und Einführung neuer Technologien betreffen. § 21 Absatz 2 gilt entsprechend.

(6) Beteiligungsrechte der Beschäftigten nach anderen Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

§ 20

Arbeitskreise zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit

(1) Die Vertretung der Beschäftigten kann Arbeitskreise einrichten, in denen Beschäftigte des Betriebes, erforderlichenfalls mit außerbetrieblichen Sachverständigen, Gesundheitsgefahren und -risiken, Belastungen und Fehlbeanspruchungen durch ihre Arbeit untersuchen und Gestaltungs- und Lösungsvorschläge zur Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen oder für das betriebliche Gesundheitsschutzprogramm erarbeiten können.

(2) Die Arbeitskreise üben ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit aus. Kommt es über ihre Größe und Zusammensetzung oder die Dauer ihrer Tätigkeit während der Arbeitszeit sowie die einzusetzenden Betriebsmittel zu keiner Einigung mit dem Arbeitgeber, entscheidet die in § 21 Absatz 3 genannte Einigungsstelle.

§ 21

Zusammenarbeit mit der Vertretung der Beschäftigten

(1) Der Arbeitgeber hat die Vertretung der Beschäftigten über alle Maßnahmen der Gefahrenverhütung, der Gesundheitsförderung, der menschengerechten Gestaltung der Arbeit sowie über die Planung und Einführung neuer Technologien und anderer Maßnahmen, die wesentliche Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und diese mit ihr zu beraten. Die

Vertretung der Beschäftigten kann dem Arbeitgeber jederzeit diesbezügliche Vorschläge unterbreiten und mit ihm erörtern. Der Arbeitgeber hat ihr umgehend mitzuteilen, ob und welche Maßnahmen er zur Durchführung der Vorschläge trifft. Der Vertretung der Beschäftigten sind auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Beteiligung nach Absatz 1 umfaßt auch die Benennung der Beschäftigten nach § 11 Absatz 2, die Festlegungen nach § 6 Absatz 4 und den §§ 8 und 13 sowie die Unterrichtung nach § 10, die Planung und die Organisation der Unterweisung nach § 14.

(3) Die Vertretung der Beschäftigten hat in den in den Absätzen 1 und 2 genannten Angelegenheiten mitzubestimmen. Kommt es zu keiner Einigung mit dem Arbeitgeber, entscheidet die Einigungsstelle nach dem Betriebsverfassungsgesetz, den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder oder entsprechenden Vorschriften in sonstigen Regelungen über Mitarbeitervertretungen.

(4) Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen nach anderen Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

Fünfter Abschnitt Arbeitsmedizinische Vorsorge, Gesundheitsförderung und Epidemiologie

§ 22

Arbeitsmedizinische Vorsorge

(1) Arbeitsmedizinische Vorsorge dient dazu,

1. Beschäftigte über die mit ihrer Arbeit verbundenen Risiken für ihre Gesundheit aufzuklären und sie zu beraten,
2. die Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen zu ermöglichen,
3. Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen aufzudecken,
4. Erkenntnisse für notwendige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu gewinnen und
5. Auswirkungen vorhandener oder entstehender Gesundheitsgefahren zu begegnen.

(2) Arbeitsmedizinische Vorsorge umfaßt folgende Maßnahmen:

1. die Aufklärung der Beschäftigten über die mit bestimmten Tätigkeiten verbundenen Gesundheitsgefahren und -risiken, einschließlich solcher, die sich aus bereits vorhandenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen ergeben,
2. arbeitsmedizinische Untersuchungen, die zu den in Absatz 1 genannten Zwecken als allgemeine Vorsorgeuntersuchungen durch den Betriebsarzt oder als spezielle Vorsorgeuntersuchung nach sonstigen Rechtsvorschriften oder aufgrund einer Anordnung nach § 23 Absatz 4 durchgeführt werden,
3. arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten,
4. arbeitsmedizinisch begründete Empfehlungen für die Überprüfung von Arbeitsplätzen und die Durchführung bestimmter Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Möglichkeiten zu ihrer behinderungsgerechten Gestaltung,
5. das Verbot der Beschäftigung mit einer bestimmten gefährdenden Tätigkeit,

6. die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personen- oder arbeitsplatzbezogener Daten soweit sie bei arbeitsmedizinischen Untersuchungen für die Aufdeckung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen erforderlich sind.

§ 23

Veranlassung von Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge und Gesundheitsförderung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über die Möglichkeiten der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu unterrichten.

(2) Spezielle Vorsorgeuntersuchungen nach § 22 Absatz 2 Nr.2 hat der Arbeitgeber zu veranlassen, soweit in besonderen Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist. Er hat die Beschäftigten über alle Folgen, die sich für sie ergeben können, wenn spezielle Vorsorgeuntersuchungen nicht durchgeführt werden, zu belehren. Vorsorgeuntersuchungen nach § 22 Absatz 2 Nr.2 können auch als Erstuntersuchungen vor Aufnahme einer gefährdenden Tätigkeit, als Nachuntersuchungen während dieser Tätigkeit oder als nachgehende Untersuchungen nach Beendigung dieser Tätigkeit, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht mehr besteht, vorgesehen werden.

(3) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, über die vorgeschriebenen arbeitsmedizinischen Maßnahmen hinaus an Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, insbesondere an arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, und der betrieblichen Gesundheitsförderung teilzunehmen. Den Beschäftigten dürfen hieraus keine Kosten oder das Arbeitsverhältnis betreffende Nachteile entstehen.

(4) Die zuständige Behörde kann anordnen, daß der Arbeitgeber Beschäftigte arbeitsmedizinisch untersuchen läßt, wenn der Verdacht einer gesundheitlichen Beeinträchtigung aufgrund arbeitsbedingter Einflüsse besteht. Das arbeitsmedizinische Gutachten ist der Behörde vorzulegen. Ist damit zu rechnen, daß Beschäftigte bei ihrer Arbeit an ihrer Gesundheit geschädigt werden können, kann die Behörde anordnen, daß die betreffenden Personen nur weiterbeschäftigt werden dürfen, nachdem sie von einem Arzt arbeitsmedizinisch untersucht worden sind und keine gesundheitlichen Bedenken bestehen.

(5) Die Beschäftigten sind zur Duldung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung verpflichtet, soweit es sich hierbei um eine spezielle Vorsorgeuntersuchung nach sonstigen Rechtsvorschriften oder aufgrund einer Anordnung nach Absatz 4 Satz 1 handelt.

(6) Der Arbeitgeber hat dem Arzt, der Vorsorgeuntersuchungen durchführt, die hierfür erforderlichen Auskünfte über die Arbeitsbedingungen zu erteilen und eine Besichtigung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes zu ermöglichen.

(7) Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung schaffen die Möglichkeit eines Angebots nachgehender arbeitsmedizinischer Untersuchungen für Beschäftigte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 24

Ermächtigte Ärzte

(1) Soweit in besonderen Vorschriften nichts anderes bestimmt ist, müssen Ärzte, die spezielle Vorsorgeuntersuchungen durchführen, hierzu von der zuständigen Behörde ermächtigt sein.

(2) Die Ermächtigung kann nur erteilt werden, wenn der Antragsteller nachweist, daß er

1. zur Ausübung des ärztlichen Berufes berechtigt ist,
2. die erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde besitzt,
3. über die für die Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen erforderliche Ausstattung verfügt und

4. sich verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten und die Untersuchungsmethoden der ärztlichen Qualitätssicherung zu unterziehen.

(3) Die Ermächtigung kann mit einer Befristung, einer Bedingung, einem Widerrufsvorbehalt oder einer Auflage versehen werden.

§ 25

Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen

(1) Vorsorgeuntersuchungen dürfen nur nach den allgemein anerkannten Regeln der Arbeitsmedizin durchgeführt werden. Dabei sind auch die sonstigen Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaften und der Laborpraxis zu berücksichtigen. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann im Benehmen mit den Ländern Regeln und Erkenntnisse nach den Sätzen 1 und 2 im Bundesarbeitsblatt bekanntmachen.

(2) Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen im Hinblick auf bestimmte Tätigkeiten dürfen nur erfolgen, wenn sie durch besondere Rechtsvorschriften zugelassen sind.

(3) Die Durchführung und Verwertung von DNA- und Chromosomenanalysen sind bei Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen verboten. Bei Vorsorgeuntersuchungen ist die Durchführung und Verwertung von DNA-Analysen, die auf die Feststellung bloßer genetischer Disposition zielen, unzulässig. Soweit nach gesicherten Erkenntnissen der Arbeitsmedizin eine schwere bleibende Schädigung möglich ist, können DNA-Analysen im Rahmen von Vorsorgeuntersuchungen nur durchgeführt werden, wenn sie durch Gesetz ausdrücklich zugelassen sind. Sätze 1 und 2 gelten auch dann, wenn die Beschäftigten in die Untersuchung einwilligen.

(4) Andere als die in Absatz 3 genannten genomanalytischen Verfahren dürfen nur durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, daß

1. sie nicht allein zur Bestimmung genetischer Dispositionen, sondern bei manifesten Beeinträchtigungen bezüglich berufsspezifischer Leistungsanforderungen angewendet werden,
2. die Beschäftigten zuvor umfassend über die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen und die Untersuchungen einschließlich möglicher Erkenntnisse und Konsequenzen daraus aufgeklärt sind und
3. die Beschäftigten nach dieser Aufklärung schriftlich eingewilligt haben, und sie in einer Rechtsverordnung ausdrücklich zugelassen sind.

(5) Beschäftigten, die nicht in eine Untersuchung nach Absatz 3 oder 4 einwilligen, dürfen keine Nachteile entstehen.

(6) Genomanalytische Untersuchungen dürfen, auch wenn die Voraussetzungen des Absatz 3 vorliegen, nicht von einem Arzt durchgeführt werden, der dieselbe Person zur Feststellung ihrer gesundheitlichen Eignung für die Erfüllung allgemeiner oder bestimmter Arbeits- oder Dienstpflichten oder ihre Arbeits- oder Dienstfähigkeit untersucht.

(7) Wird eine arbeitsmedizinische Untersuchung durchgeführt, hat der Arzt dem Untersuchungsergebnis eine Stellungnahme zur gesundheitsgerechten Gestaltung des betreffenden Arbeitsplatzes, des Arbeitsverfahrens oder der Arbeitsabläufe beizufügen.

§ 26

Ärztliche Aufzeichnungen, Unterrichtung und Bescheinigung

(1) Der Arzt, der Vorsorgeuntersuchungen durchführt, hat den Ablauf der Untersuchung, die Anamnese, den Untersuchungsbefund, und das Untersuchungsergebnis schriftlich festzuhalten. Soweit in besonderen Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist, hat er diese Aufzeichnungen mindestens 30 Jahre nach der Untersuchung aufzubewahren.

(2) Das Untersuchungsergebnis ist in folgender Form anzugeben:

1. Keine gesundheitlichen Bedenken,
2. keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen,
3. befristete gesundheitliche Bedenken oder
4. dauernde gesundheitliche Bedenken.

(3) Der Arzt hat dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Durchführung der von dem Arbeitgeber veranlaßten speziellen Vorsorgeuntersuchungen auszustellen. In der Bescheinigung ist das Untersuchungsergebnis entsprechend Absatz 2 anzugeben, wenn eine Rechtsvorschrift die Mitteilung des Untersuchungsergebnisses ausdrücklich vorsieht. Andere als die in Absatz 2 genannten Daten darf die Bescheinigung nicht enthalten. Mitgeteilte gesundheitliche Bedenken dürfen sich nur unmittelbar auf die vorgesehene oder ausgeübte Tätigkeit beziehen.

(4) Der Arzt hat die untersuchten Beschäftigten über den Untersuchungsbefund einschließlich der Stellungnahme nach § 25 Absatz 6 zu unterrichten. Auf Verlangen der Beschäftigten ist eine Bescheinigung über den Untersuchungsanlaß, das Untersuchungsergebnis und die Stellungnahme nach § 25 Absatz 6 auszustellen.

(5) Halten der Arbeitgeber oder die untersuchte Person eine ärztliche Bescheinigung für unzutreffend, kann die Entscheidung der zuständigen Behörde beantragt werden. Hierauf ist in der Bescheinigung hinzuweisen. Die Behörde kann vor ihrer Entscheidung auf Kosten des Arbeitgebers ein ärztliches Gutachten einholen.

§ 27

Maßnahmen bei gesundheitlichen Bedenken

(1) Im Falle gesundheitlicher Bedenken hat der Arzt die untersuchte Person mündlich und auf ihr Verlangen schriftlich medizinisch zu beraten.

(2) Erhält der Arbeitgeber eine Bescheinigung, nach der gesundheitliche Bedenken bestehen, so darf die untersuchte Person an dem betreffenden Arbeitsplatz nur beschäftigt oder weiterbeschäftigt werden, wenn er die Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen nach § 4 überprüft hat. Andere Beschäftigte dürfen an den betreffenden Arbeitsplätzen nur eingesetzt werden, wenn feststeht, daß sie durch Maßnahmen nach § 4 ausreichend geschützt sind. Verbleiben gesundheitliche Bedenken, hat der Arbeitgeber der untersuchten Person einen geeigneten anderen Arbeitsplatz anzubieten.

(3) Über die Voraussetzungen nach Absatz 2 hinaus darf die untersuchte Person nicht beschäftigt oder weiterbeschäftigt werden, wenn eine Rechtsvorschrift dies im Falle gesundheitlicher Bedenken vorschreibt. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. Der Arbeitgeber hat die Vertretung der Beschäftigten über Maßnahmen nach Absatz 2 zu unterrichten.

§ 28

Weitergabe von ärztlichen Aufzeichnungen

(1) Die Aufzeichnungen nach § 26 Absatz 1 Satz 1 unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Der Arzt hat die Aufzeichnungen bei einem Wechsel seinem Nachfolger zu übergeben. Aufzeichnungen über genomanalytische Untersuchungen dürfen dem Nachfolger nur insoweit übergeben werden, als die untersuchten Beschäftigten in die Weitergabe schriftlich eingewilligt haben. Für den Nachfolger gilt die Aufbewahrungsfrist nach § 26 Absatz 1 Satz 2 entsprechend. Bei einer Betriebsauflösung gilt § 29 Absatz 4 entsprechend mit der Maßgabe, daß die Aufzeichnungen, solange das Einverständnis der untersuchten Person für die Weitergabe nicht vorliegt, verschlossen zu übergeben und von dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung aufzubewahren sind.

(2) Andere Ärzte, die spezielle Vorsorgeuntersuchungen durchführen, haben die Aufzeichnungen nach § 26 Absatz 1 auf Verlangen der zuständigen Behörde der für den medizinischen Arbeitsschutz zuständigen Stelle vorzulegen und bei Beendigung der Ermächtigung dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung zu übermitteln. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Auf Ersuchen des zuständigen Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung, der für den medizinischen Arbeitsschutz zuständigen Behörde oder eines Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung, der Aufgaben nach § 20 Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch wahrnimmt, hat der Arzt die bei der Untersuchung erhobenen Feststellungen nach § 26 Absatz 1 auch diesen Stellen zu übermitteln, wenn dies für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben dieser Stellen erforderlich ist und die untersuchten Beschäftigten in die Übermittlung ausdrücklich eingewilligt haben oder die Übermittlung in einer Rechtsvorschrift vorgeschrieben ist.

(4) Zur Durchführung von Untersuchungen des Betriebsarztes nach § 3 Arbeitssicherheitsgesetz können Behörden oder außerbetriebliche Ärzte den Betriebsärzten personenbezogene Daten von verstorbenen Mitarbeitern des Betriebes übermitteln, wenn schutzwürdige Interessen des Verstorbenen oder seiner Angehörigen dadurch nicht beeinträchtigt werden können.

§ 29

Vorsorgedatei, Aufbewahrung der ärztlichen Bescheinigungen

(1) Der Arbeitgeber hat für Beschäftigte, bei denen spezielle Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt worden sind, eine Vorsorgedatei personen- und arbeitsplatzbezogen zu führen. Den Beschäftigten ist auf Wunsch Auskunft über die zu ihrer Person gespeicherten Daten zu erteilen und Einsicht in die Untersuchungsunterlagen zu gewähren. Dieses Recht erstreckt sich auch auf Angaben über die Personen und Stellen, denen Daten über den untersuchten Beschäftigten übermittelt worden sind.

(2) Die Datei muß für jede untersuchte Person folgende Daten enthalten:

1. Vor- und Familienname sowie Geburtsdatum,
2. Geschlecht,
3. Wohnanschrift,
4. Tag der Einstellung und des Ausscheidens,
5. betriebsbezogene Ordnungsnummer,
6. zuständige Kasse und zuständiger Unfallversicherungsträger,
7. Art der vom Arbeitsplatz ausgehenden Gefährdungsmöglichkeiten,
8. Art der Tätigkeit mit Angabe des Beginns und des Endes der Tätigkeit,
9. Angaben über Art und Zeiten über frühere Tätigkeiten, bei denen eine Gefährdungsmöglichkeit bestand,
10. Datum und mitgeteiltes Ergebnis der ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen,
11. Datum der nächsten regelmäßigen Nachuntersuchung,
12. Name und Anschrift des untersuchenden Arztes,
13. Name der Person, die die Vorsorgekartei führt.

Andere als in Satz 1 genannte Daten dürfen in der Datei nicht gespeichert werden. Ohne Einwilligung der Beschäftigten darf der Arbeitgeber Daten aus der Datei nur Behörden oder Personen übermitteln, wenn dies zur Erfüllung gesetzlich festgelegter Arbeitsschutzaufgaben des Empfängers oder zur Feststellung von Leistungsansprüchen nach dem Recht der gesetzlichen Unfallversicherung erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber hat die personenbezogenen Daten in der Datei und die ärztlichen Bescheinigungen bis zum Ausscheiden der Beschäftigten aufzubewahren. Danach sind den Beschäftigten die sie betreffenden Auszüge aus der Datei und die ärztlichen Bescheinigungen auszuhändigen. Soweit in sonstigen Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber einen Abdruck der den Beschäftigten ausgehändigten Auszüge noch mindestens fünf Jahre wie Personalunterlagen aufzubewahren.

(4) Bei einer Betriebsauflösung hat der Arbeitgeber die Datei, die ärztlichen Bescheinigungen sowie die Abdrucke nach Absatz 3 Satz 2 dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung vollständig zu übergeben.

(5) Für die Datenschutzkontrolle der nicht öffentlichen Stellen gilt § 38 des Bundesdatenschutzgesetzes mit der Maßgabe, daß die dort genannte Aufsichtsbehörde die Einhaltung der Vorschriften auch überwacht, wenn ihr keine hinreichenden Anhaltspunkte für eine Verletzung dieser Vorschriften vorliegen.

§ 30

Epidemiologische Untersuchungen

(1) Der Arbeitgeber hat epidemiologische Felduntersuchungen mit dem Ziel der arbeitsmedizinischen Forschung in Betrieben zu ermöglichen, in denen

1. regelmäßig mit Gefahrstoffen umgegangen wird,
2. besondere gesundheitliche Belastungen auftreten oder
3. Anhaltspunkte für arbeitsbedingte Gesundheitsschädigungen vorliegen.

Hierbei haben die Betriebsärzte mitzuwirken.

Die Vertretung der Beschäftigten sowie die Datenschutzbeauftragten sind zu beteiligen.

(2) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde die hierzu erforderlichen personen- und arbeitsplatzbezogenen sowie arbeitsmedizinischen Daten zur Verfügung zu stellen.

§ 31

Gesundheitsbericht und Gesundheitsförderung

(1) In jedem Kalenderjahr ist ein betrieblicher Gesundheitsbericht zu erstellen.

(2) Der Arbeitgeber hat die Träger der gesetzlichen Sozialversicherung bei Maßnahmen der Gesundheitsförderung, insbesondere solchen nach § 20 Sozialgesetzbuch V zu unterstützen. Dies gilt auch für Maßnahmen der Gesundheitsförderung durch die Gesundheitsämter.

Sechster Abschnitt Ermächtigungen zum Erlaß von Rechtsverordnungen

§ 32

Verordnungsermächtigung

(1) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates vorzuschreiben, welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die sonstigen verantwortlichen Personen zu treffen haben und wie sich die Beschäftigten zu verhalten haben, um ihre jeweiligen Pflichten, die sich aus diesem Gesetz ergeben, zu erfüllen. Soweit es zum Schutz der Beschäftigten erforderlich ist, können durch Rechtsverordnungen auch entsprechende Pflichten anderer Personen festgelegt werden. Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung die Ermächtigung ganz oder teilweise auf das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung übertragen.

(2) Soweit die Bundesregierung oder der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung von der Befugnis nach Absatz 1 keinen Gebrauch machen, werden die Landesregierungen ermächtigt, entsprechende Rechtsverordnungen zu erlassen. Vor dem Erlaß solcher Rechtsverordnungen ist den beteiligten Unfallversicherungsträgern

Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Landesregierung kann die Ermächtigung nach Satz 1 durch Rechtsverordnung auf die zuständige oberste Landesbehörde weiter übertragen.

§ 33

Besondere Arbeitsschutzbereiche

(1) Durch Rechtsverordnung nach § 32 soll bestimmt werden,

1. a) wie die Arbeit, die Arbeitsverfahren und die Arbeitsabläufe gestaltet sein müssen,
 - b) wie Arbeitsmittel, insbesondere Gefahrstoffe, Betriebsvorrichtungen und -anlagen sowie persönliche Schutzausrüstungen beschaffen sein und ausgewählt, verwendet, eingerichtet und unterhalten werden müssen,
 - c) wie die Beschäftigten vor schädigenden physikalischen, chemischen oder biologischen Einwirkungen zu schützen sind,
 - d) in welcher Art und Weise eine Gesundheitsschutzkennzeichnung vorzunehmen ist,
2. daß der Einsatz bestimmter Arbeitsmittel, insbesondere Gefahrstoffe, oder die Anwendung bestimmter Arbeitsverfahren mit besonderen Gefahren und Risiken für die Beschäftigten oder die Arbeit zu bestimmten Tageszeiten oder an bestimmten Wochentagen verboten sind oder den zuständigen Behörden angezeigt oder von diesen erlaubt, genehmigt oder zugelassen sein müssen,
3. daß bestimmte, besonders gefährliche oder mit besonderen Risiken behaftete Betriebsanlagen einschließlich der Arbeitsverfahren durch Sachkundige oder amtliche oder amtlich anerkannte Sachverständige vor Inbetriebnahme, in regelmäßig wiederkehrenden Abständen oder aufgrund behördlicher Anordnung geprüft sein müssen und mit einem Anzeigen-, Erlaubnis- oder Genehmigungsvorbehalt der zuständigen Behörde versehen werden können,
4. wie unter Berücksichtigung der Art und der Größe des Betriebes die Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen und am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren und Risiken für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten vorzunehmen ist und wie Schutzmaßnahmen unter Berücksichtigung der Wechselwirkungen von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und sozialen Beziehungen festzulegen sind, welche Unterlagen hierfür zu erstellen und wie lange aufzubewahren und in welchen Fällen diese den zuständigen Behörden zuzuleiten sind,
5. welche Vorkehrungen zur Verhinderung von Betriebsstörungen und zur Begrenzung ihrer Auswirkungen für die Beschäftigten zu treffen sind,
6. welche persönlichen Schutzausrüstungen von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt und von den Beschäftigten bestimmungsgemäß verwendet werden müssen, und welche Körperschutzmittel als belastend einzustufen sind,
7. wie die Dauer der Beschäftigung begrenzt und Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festgelegt werden muß, um Gefahren und Risiken zu begegnen, die auf andere Weise nicht vermieden werden können,
8. daß und in welchem Umfang bei bestimmten gefährlichen Arbeiten fachkundige Personen bestellt werden müssen,
9. in welcher Art und Weise und in welchen Zeitabständen die Beschäftigten über die Gefahren und Risiken und die Maßnahmen zu ihrer Abwendung zu unterweisen sind, insbesondere wie den Beschäftigten der Inhalt der im Betrieb anzuwendenden Vorschriften in einer Betriebsanweisung zur Kenntnis zu bringen ist und in welcher Art und Weise hierbei bewährte Methoden der Erwachsenenpädagogik zur Anwendung kommen müssen,

10. welche Befugnisse den sonstigen verantwortlichen Personen übertragen sein und über welche Qualifikation diese verfügen müssen, damit sie ihre Aufgaben erfüllen können, und in welcher Form die Befugnisse übertragen werden,
11. a) wie die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem Fünften Abschnitt dieses Gesetzes im einzelnen zu gestalten ist
b) daß, zu welchen Zeitpunkten und in welchen Abständen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt werden müssen, bevor Beschäftigte eine bestimmte Tätigkeit aufnehmen oder fortsetzen dürfen, und in welchen Fällen der Arzt dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über das Untersuchungsergebnis zu erteilen hat,
c) für welche Tätigkeiten ein Beschäftigungsverbot besteht, wenn als Ergebnis der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung dauernde gesundheitliche Bedenken festgestellt werden und durch andere Maßnahmen einer schweren bleibenden Schädigung nicht begegnet werden kann,
d) daß und bei welchen Tätigkeiten Beschäftigten nachgehende Untersuchungen ermöglicht werden müssen,
e) welche Befugnisse die zuständige Behörde im Hinblick auf die Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen im Einzelfall hat,
f) welche anderen genomanalytischen Verfahren gemäß § 25 Absatz 4 zugelassen sind,
12. welchen Inhalt der nach § 29 herauszugebende Gesundheitsbericht enthalten muß,
13. welche Maßnahmen zur Ersten Hilfe zu treffen sind,
14. welche Angaben in die Liste nach § 13 Absatz 1 aufzunehmen sind und welche Angaben über den Betrieb und die Beschäftigten der Arbeitgeber der zuständigen Behörde zu welchem Zeitpunkt mitzuteilen hat, die für die Überwachungstätigkeit erforderlich sind,
15. daß Ausschüsse zu bilden sind, denen die Aufgabe übertragen wird, dem Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene entsprechende Regeln sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse zu ermitteln und die Bundesregierung oder das zuständige Bundesministerium zu beraten.

(2) Durch Rechtsverordnung nach § 32 kann bestimmt werden, daß und inwieweit der Schutz dieses Gesetzes oder der auf dieses Gesetz gestützten Rechtsverordnungen auf mithelfende Familienangehörige, auf selbständig Tätige einzelner besonders gefährdeter Berufsgruppen oder auf Personen ausgedehnt wird, die ehrenamtlich bei karitativen Hilfs- und Rettungsdiensten tätig sind oder als Hausangestellte in Privathaushalten beschäftigt werden.

§ 34

Rechtsakte der Europäischen Gemeinschaften und zwischenstaatliche Vereinbarungen

Rechtsverordnungen nach § 32 können auch erlassen werden, soweit dies zur Durchführung von Rechtsakten des Rates oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften oder von Beschlüssen internationaler Organisationen oder von zwischenstaatlichen Vereinbarungen, die Sachbereiche dieses Gesetzes betreffen, erforderlich ist, insbesondere um den Arbeitsschutz für andere als den in § 3 genannten Personen zu regeln.

§ 35

Regelungen für den öffentlichen Dienst

(1) Für den Schutz von Leben und Gesundheit der Beamten der Länder, Gemeinden und sonstigen landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird ausgehend von den Ermächti-

gungen der §§ 32 und 34 durch Landesrecht geregelt, ob und inwieweit die nach § 32 Absatz 1 erlassenen Rechtsverordnungen gelten.

(2) Für Schüler und Studenten werden durch Landesrecht entsprechende Regelungen getroffen.

(3) Soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, kann die Bundesregierung für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, insbesondere bei den Streitkräften, der Polizei oder den Katastrophenschutzdiensten durch Rechtsverordnung bestimmen, daß die Vorschriften dieses Gesetzes ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind. Dabei ist gleichzeitig festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter Berücksichtigung der Ziele dieses Gesetzes auf andere Weise gewährleistet werden. Für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst der Länder, Gemeinden und sonstigen landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden Satz 1 und Satz 2 entsprechende Regelungen durch Landesrecht getroffen.

(4) Das Bundesministerium des Innern wird ermächtigt, für die Betriebe und Verwaltungen, für die der Bund oder die Bundesanstalt für Arbeit Träger der Unfallversicherung ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Rechtsverordnungen ohne Zustimmung des Bundesrates über Maßnahmen im Sinne von § 708 Absatz 1 Satz 1 der Reichsversicherungsordnung zum Schutze von Versicherten und Beamten zu erlassen; die Unfallverhütungsvorschriften der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind dabei zu berücksichtigen. Betrifft eine Rechtsverordnung nach Satz 1 nur die Zuständigkeitsbereiche des Bundesministeriums für Verkehr, des Bundesministeriums für Post und Telekommunikation, des Bundesministeriums der Verteidigung oder des Bundesministeriums der Finanzen, ist jedes dieser Ministerien für seinen Geschäftsbereich zum Erlaß einer Rechtsverordnung ermächtigt; die Rechtsverordnung bedarf in diesen Fällen des Einvernehmens der Bundesministerien des Innern und für Arbeit und Sozialordnung. Vor dem Erlaß der Rechtsverordnungen sind die Vertreterversammlungen der Ausführungsbehörden für Unfallversicherung des Bundes anzuhören.

(5) Ist ein Land oder eine sonstige Körperschaft des öffentlichen Rechts Träger der Unfallversicherung, gilt Absatz 4 entsprechend; die Rechtsverordnungen werden von der Landesregierung erlassen, die dieses Recht auf die sonstige Körperschaft des öffentlichen Rechts übertragen kann.

Siebter Abschnitt Durchführung des Gesetzes

§ 36 Überwachung

(1) Die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden haben die Einhaltung dieses Gesetzbuches, der auf dieses Gesetz gestützten Rechtsverordnungen, der Unfallverhütungsvorschriften, soweit sie die Pflichten aus diesem Gesetz und den zugehörigen Rechtsvorschriften näher bestimmen, sowie der behördlichen Anordnungen zu überwachen.

(2) Sie können auch bei der Entwicklung von betrieblichen und überbetrieblichen Konzepten und Programmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren mitwirken.

(3) Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber oder den sonstigen verantwortlichen Personen alle zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe nach Absatz 1 erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von Unterlagen verlangen. Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage ihr selbst oder einen ihrer in § 383 Absatz 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozeßordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde.

(4) Die mit der Überwachung beauftragten Personen sind befugt,

1. zu den Betriebs- und Geschäftszeiten Grundstücke, Geschäfts- und Betriebsräume zu betreten, zu besichtigen und zu prüfen sowie in die geschäftlichen Unterlagen der Auskunftspflichtigen Einsicht zu nehmen,

2. Arbeitsmittel, Stoffe und persönliche Schutzausrüstungen zu prüfen,
3. Arbeitsverfahren zu untersuchen, Messungen vorzunehmen und insbesondere arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren festzustellen,
4. zu untersuchen, auf welche Ursachen ein Arbeitsunfall, eine arbeitsbedingte Erkrankung oder ein Schadensfall zurückzuführen ist,
5. Beschäftigte zu befragen, um arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und -risiken festzustellen,
6. die Begleitung durch den Arbeitgeber oder eine ihm beauftragte Person zu verlangen,
7. an Sitzungen betrieblicher Ausschüsse und Gremien teilzunehmen oder ihre Einberufung zu verlangen, soweit Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit behandelt werden.

Der Arbeitgeber oder die sonstigen verantwortlichen Personen haben die mit der Überwachung beauftragten Personen bei der Wahrnehmung ihrer Befugnisse nach Satz 1 zu unterstützen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Zur Verhütung dringender Gefahren für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung können die Maßnahmen nach Satz 1 Nrn. 1 bis 4 auch in Wohnräumen und zu jeder Tages- und Nachtzeit getroffen werden. Der Auskunftspflichtige hat die Maßnahmen nach Satz 1 Nrn. 1 bis 4 und Satz 3 zu dulden. Satz 1 und 3 gelten entsprechend, wenn nicht feststeht, ob in der Arbeitsstätte Beschäftigte beschäftigt werden oder ein Betrieb stattfindet, jedoch Tatsachen gegeben sind, die diese Annahme rechtfertigen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(5) Kann die zuständige Behörde Art und Umfang der auftretenden Gefahren oder die zur Abwendung dieser Gefahren erforderlichen Maßnahmen nicht beurteilen, so kann sie vom Arbeitgeber verlangen, daß dieser durch einen von der Behörde zu bestimmenden Sachverständigen über Art und Umfang dieser Gefahren oder die zur Abwendung der Gefahren notwendigen Maßnahmen auf Kosten des Arbeitgebers ein Gutachten erstatten läßt und ihr eine Ausfertigung des Gutachtens vorlegt.

(6) Kosten, die durch Überwachungsmaßnahmen nach Absatz 1 bis 3 entstehen, sind dem Arbeitgeber aufzuerlegen, wenn die Ermittlungen ergeben, daß

1. Pflichten oder Anordnungen nach den Vorschriften dieses Gesetzes oder der darauf gestützten Rechtsverordnungen nicht erfüllt werden oder
2. Anordnungen nach den Vorschriften dieses Gesetzes, der darauf gestützten Rechtsverordnungen oder sonstiger den Arbeitsschutz regelnder Rechtsvorschriften geboten sind. Für die Kostenerhebung ist das Gebührenrecht der Länder maßgebend.

(7) Die zuständigen Behörden sollen bei ihrer Überwachungstätigkeit mit den Vertretungen der Beschäftigten eng zusammenarbeiten.

(8) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen allgemeinen Jahresbericht zu veröffentlichen.

(9) Besteht bei Kapitalgesellschaften das vertretungsberechtigte Organ aus mehreren Mitgliedern oder sind bei Personengesellschaften mehrere vertretungsberechtigte Gesellschafter vorhanden, so ist der zuständigen Behörde auf deren Verlangen anzuzeigen, wer von ihnen nach den Bestimmungen über die Geschäftsführungsbefugnis für die Gesellschaft die Pflichten des Arbeitgebers nach diesem Gesetz wahrnimmt. Die Gesamtverantwortung aller Organmitglieder oder Gesellschafter bleibt hiervon unberührt. Die Anzeigepflicht nach Satz 1 bezieht sich auch auf die nach § 17 Absatz 1 oder Absatz 2 beauftragten Personen.

(10) Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zu bestimmen, daß die Stellen der Bundesverwaltung, denen der Arbeitgeber bereits aufgrund einer Rechtsvorschrift

1. die Zahl der Beschäftigten und derer, an die er Heimarbeit vergibt, aufgliedert nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit,
2. den Namen oder die Bezeichnung und Anschrift des Betriebs, in dem er sie beschäftigt,
3. den Wirtschaftszweig, dem der Betrieb zugehört,
4. sonstige Angaben, die den Arbeitsschutz betreffen,

mitgeteilt hat, diese Angaben an die für die Behörden nach Absatz 1 zuständigen obersten Landesbehörden als Schreiben oder auf Datenträgern weiterzuleiten haben. Dabei kann auch das Nähere über Inhalt und Form der weiterzuleitenden Angaben sowie die Frist für die Weiterleitung bestimmt werden. Die weitergeleiteten Angaben dürfen nur zur Erfüllung der in der Zuständigkeit der Behörden nach Absatz 1 liegenden Aufgaben verwendet sowie in DV-Systemen gespeichert oder verarbeitet werden.

§ 37

Behördliche Anordnungen

(1) Die zuständige Behörde kann im Einzelfall die zur Durchführung dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen erforderlichen Anordnungen treffen.

(2) Wird eine Anordnung nach Absatz 1 nicht beachtet, kann die zuständige Behörde den von der Anordnung betroffenen Betrieb bis zur Herstellung des der Anordnung entsprechenden Zustandes ganz oder teilweise untersagen.

(3) Bei erheblichen Gefahren für das Leben oder die Gesundheit der Beschäftigten oder bei erheblichen Verstößen des Arbeitgebers gegen die sich aus diesem Gesetzbuch ergebenden Pflichten haben Rechtsbehelfe gegen Anordnungen nach den Absätzen 1 und 2 keine aufschiebende Wirkung. Die Bundesregierung erläßt mit Zustimmung des Bundesrates eine Rechtsverordnung, in der die Voraussetzungen des Satzes 1 in einem Katalog genannt werden. Rechtsbehelfe gegen Anordnungen zur Durchsetzung der Befugnisse der Überwachungsbehörden nach § 36 Absatz 3 Satz 1, Abs. 4, 5 und 9 Satz 1 haben keine aufschiebende Wirkung.

§ 38

Ermächtigung zum Erlaß von allgemeinen Verwaltungsvorschriften

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen

1. zur Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen, soweit die Bundesregierung zu ihrem Erlaß ermächtigt ist.
2. über die Gestaltung der Jahresberichte nach § 36 Absatz 8 und
3. über die Angaben, die die zuständigen obersten Landesbehörden dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung für den Unfallverhütungsbericht nach § 722 Absatz 1 der Reichsversicherungsordnung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt mitzuteilen haben.

§ 39

Zusammenarbeit mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung

(1) Die für die Überwachung nach § 36 zuständigen Behörden haben mit den Technischen Aufsichtsdiensten der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung eng mit dem Ziel der Arbeitsteilung zusammenzuarbeiten. Eine gegenseitige Unterrichtung und ein Austausch der Erfahrungen ist zu gewährleisten.

(2) Die Zusammenarbeit umfaßt insbesondere folgende Aufgaben:

1. Erstellung gemeinsamer Überwachungspläne (gemeinsame Revisionsplanung),
2. Festlegung der für die Ausführung dieser Pläne einzusetzenden personellen, sächlichen und finanziellen Kapazitäten,
3. Erfolgskontrolle über die Überwachungspläne,
4. Entwicklung und Festlegung gemeinsamer Referenzkriterien für die Überwachungstätigkeit bezüglich der Klassifizierung der Betriebe aufgrund der gesundheitlichen Belastungen und bezüglich der Revisionsdurchführung im Hinblick auf die Prioritätensetzung und Besichtigungsintensität,
5. Planung und Durchführung eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches der Aufsichtsbehörden sowie sonstiger Veranstaltungen,
6. Austausch von Informationen und Erstellung gemeinsamer Materialien und Statistiken.

(3) Die Zusammenarbeit erfolgt grundsätzlich im Einvernehmen. Kann ein Einvernehmen nicht erzielt werden, entscheidet die zuständige oberste Landesbehörde. Zuvor ist eine Empfehlung durch eine von der zuständigen obersten Behörde des Landes und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung zu bildende paritätisch besetzte Kommission einzuholen.

(4) Die Aufgaben der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bleiben unberührt.

§ 40

Datenschutz

(1) Arbeitgeber, Beschäftigte und sonstige von diesem Gesetz erfaßte Personen haben Anspruch darauf, daß Einzelangaben über ihre persönlichen und sachlichen Verhältnisse (personenbezogene Daten) von den zuständigen Behörden und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung nicht unbefugt offenbart werden. Das Verbot der Offenbarung umfaßt auch die Verpflichtung, die technischen und organisatorischen Maßnahmen einschließlich Dienstanweisungen zu treffen, die erforderlich sind, um sicherzustellen, daß personenbezogene Daten nur Befugten zugänglich sind.

(2) Eine Offenbarung ist zulässig, wenn sich im Einzelfall für die für den Arbeitsschutz zuständige Behörde konkrete Anhaltspunkte für

1. eine Beschäftigung oder Tätigkeit nichtdeutscher Beschäftigter ohne die erforderliche Erlaubnis nach § 19 Absatz 1 des Arbeitsförderungsgesetzes,
2. Verstöße gegen die Mitwirkungspflicht gegenüber einer Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit nach § 60 Absatz 1 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch,
3. Verstöße gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit
4. Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz,
5. Verstöße gegen die Bestimmungen der Reichsversicherungsordnung und des Vierten Buches Sozialgesetzbuch über die Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen, soweit sie im Zusammenhang mit den unter den Nrn. 1 bis 4 genannten Verstößen stehen,
6. Verstöße gegen das Ausländergesetz,
7. Verstöße gegen die Steuergesetze

ergeben.

(3) Zum Zwecke unabhängiger wissenschaftlicher Forschung, die den Zielen dieses Gesetzes dient, dürfen öffentliche Stellen arbeitsplatz- und personenbezogene sowie arbeitsmedizinische Daten, soweit sie erforderlich sind, ohne Einwilligung der Betroffenen nur für bestimmte Forschungsarbeiten übermitteln. Dabei dürfen die schutzwürdigen Belange der Betroffenen nicht beeinträchtigt werden oder das öffentliche Interesse an der Durchführung des Forschungsvorhabens überwiegt die schutzwürdigen Belange der Betroffenen erheblich und der Zweck der Forschung kann auf andere Weise nicht erreicht werden. Die Übermittlung der Daten bedarf der vorherigen Genehmigung der zuständigen obersten Landesbehörde. Die Genehmigung muß den Empfänger, die Art der zu übermittelnden personenbezogenen Daten, den Kreis der Betroffenen und das Forschungsvorhaben bezeichnen. Sobald der Forschungszweck erreicht ist, sind die personenbezogenen Daten zu löschen. Im übrigen gelten die für den Datenschutz maßgeblichen Rechtsvorschriften.

(4) Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse stehen personenbezogenen Daten gleich.

(5) Die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden der Länder dürfen personen- und betriebsstättenbezogene Daten erheben, in Datenverarbeitungsanlagen verarbeiten und nutzen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben unbedingt erforderlich ist. Diese Daten können von den Betreibern der Betriebsstätten den zuständigen Behörden auf Datenträgern übergeben werden. Die zuständigen Behörden müssen den Schutz dieser Daten gegen Mißbrauch nach Maßgabe des jeweiligen Landesdatenschutzgesetzes sicherstellen.

§ 41

Arbeitsschutzbeiräte

Bei den zuständigen obersten Landesbehörden sollen Arbeitsschutzbeiräte gebildet werden. Diese haben die Aufgabe, die Behörden bei der Durchführung des Arbeitsschutzes zu beraten. Die Ausgestaltung bleibt landesrechtlichen Regelungen überlassen.

Achter Abschnitt Bundesanstalten

§ 42

Bundesanstalt für Arbeitsschutz

(1) Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz ist eine bundesunmittelbare, nicht rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung; sie ist eine Bundesoberbehörde.

(2) Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz erledigt Aufgaben auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes, die ihr nach diesem Gesetzbuch oder nach anderen Gesetzen zugewiesen werden. Sie hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Untersuchung der Bedingungen sowie der Unfall- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit, Entwicklung von Kriterien und Verfahren für die menschengerechte Gestaltung der Arbeit sowie von Vorschlägen für vorbeugende Maßnahmen;
2. Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung auf den ihr zugewiesenen Aufgabengebieten, insbesondere bei der Bearbeitung von Rechtsvorschriften und bei der europäischen Zusammenarbeit;
3. Aufbau eines Systems zur Erforschung, Ermittlung und Bewertung arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken und Erkrankungen, Durchführung und Förderung von Forschungsvorhaben im Arbeitsschutz, Entwicklung von Lösungsmodellen aus den Forschungsergebnissen und Förderung deren Anwendung;
4. Aufklärung in Arbeitsschutzfragen durch Veröffentlichungen, Veranstaltungen und Ausstellungen, Aufbau eines nationalen Arbeitsschutzberichtswesens, Schaffung eines DV-gestützten Informations-

vermittlungs- und Dokumentationssysteme, Führung einer öffentlichen Fachbibliothek und von Dokumentationsdiensten;

5. Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie der Qualifizierung im Arbeitsschutz, insbesondere durch die Entwicklung von Lehrinhalten und -plänen sowie Aus- und Fortbildungsmodellen;
6. Durchführung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen und Koordination der Qualifikationsanforderungen im Arbeitsschutz.

(3) Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz unterhält eine Arbeitsschutzausstellung als ständige Einrichtung, um Werbung und Bewußtseinsbildung für den Arbeitsschutz in der Öffentlichkeit zu betreiben und mit didaktischen Mitteln über die Arbeitswelt, deren Stellenwert in der Gesellschaft und deren menschengerechte Gestaltung aufzuklären und zu unterrichten.

(4) Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz hat die zuständigen Behörden der Länder durch Vermittlung ihrer Erkenntnisse zu unterstützen. Sie kann im Einvernehmen mit den zuständigen Behörden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, Daten erheben und bewerten sowie bei der Durchführung von Forschungsvorhaben Untersuchungen und Messungen in Betrieben vornehmen. § 36 Absatz 4 gilt entsprechend.

(5) Bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz wird ein Beirat gebildet. Er berät die Bundesanstalt für Arbeitsschutz bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung regelt durch allgemeine Verwaltungsvorschriften näheres über Zusammensetzung, Aufgabe und Tätigkeit des Beirats.

(6) Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz hat mit der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin eng zusammenzuarbeiten.

§ 43

Bundesanstalt für Arbeitsmedizin

(1) Die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin ist eine bundesunmittelbare, nicht rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung; sie ist eine Bundesoberbehörde.

(2) Die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin nimmt Aufgaben des medizinischen Arbeitsschutzes wahr, die ihr nach diesem Gesetzbuch oder nach anderen Gesetzen zugewiesen werden. Sie hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Untersuchung der Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit der Beschäftigten und Erarbeitung von Beiträgen für die präventive Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die Verhütung und Bekämpfung von arbeitsbedingten Erkrankungen einschließlich der Berufskrankheiten sowie für arbeitsmedizinische Vorsorge;
2. Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung auf den ihr zugewiesenen Arbeitsgebieten, insbesondere bei der Bearbeitung von Rechtsvorschriften und bei der europäischen Zusammenarbeit;
3. Aufbau eines Systems zur Erforschung, Ermittlung und Bewertung arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken und Erkrankungen, Durchführung und Förderung von Forschungsvorhaben zu Fragen des medizinischen Arbeitsschutzes, insbesondere der epidemiologischen Forschung, Entwicklung von Lösungsmodellen aus den Forschungsergebnissen und Förderung deren Anwendungen;
4. Aufklärung über Fragen des medizinischen Arbeitsschutzes durch Veröffentlichungen, Veranstaltungen und Ausstellungen, Führung einer öffentlichen Fachbibliothek, Schaffung eines DV-gestützten Informationsvermittlungs- und Dokumentationssysteme;

5. Aufbau eines nationalen Berichtswesens über arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Erkrankungen, Sammlung und arbeitsmedizinische Auswertung gesundheitsrelevanter Daten und Zusammenarbeit mit den Trägern der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung;
6. Förderung der Weiter- und Fortbildung und Qualifizierung im medizinischen Arbeitsschutz, insbesondere durch die Erarbeitung von Lehrinhalten, die Entwicklung von Lehrplänen und Weiter- und Fortbildungsmodellen sowie die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen, Förderung des arbeitsmedizinischen Gutachterwesens.

(3) Die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin hat die für den medizinischen Arbeitsschutz zuständigen Behörden der Länder durch Vermittlung ihrer Erkenntnisse zu unterstützen. Sie kann im Einvernehmen mit den zuständigen Behörden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, Daten erheben und bewerten sowie bei der Durchführung von Forschungsvorhaben Untersuchungen und Messungen in Betrieben vornehmen. § 36 Absatz 4 gilt entsprechend.

(4) Bei der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin wird ein Beirat gebildet. Er berät die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung regelt durch allgemeine Verwaltungsvorschriften näheres über Zusammensetzung, Aufgabe und Tätigkeit des Beirats.

(5) Die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin hat mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz eng zusammenzuarbeiten.

§ 44

Gebühren und Auslagen

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Vorschriften über die vertragliche Inanspruchnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin sowie über die Gebühren und Auslagen für deren Leistungen zu erlassen. Die Gebühren sind nach dem Personal- und Sachaufwand unter Berücksichtigung ihres wirtschaftlichen Wertes für den Antragsteller zu bestimmen. Der Personalaufwand kann nach der Zahl der Stunden bemessen werden, die Bedienstete der Bundesanstalten für Prüfungen bestimmter Art von Prüfgegenständen durchschnittlich benötigen. Zur Abgeltung mehrfacher gleichartiger Leistungen für denselben Antragsteller können Pauschgebühren vorgesehen werden. Bei der Bemessung der Pauschgebührensätze ist der geringere Umfang des Verwaltungsaufwandes zu berücksichtigen.

Neunter Abschnitt Bußgeld- und Strafvorschriften

§ 45

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 6 Absatz 4; § 13 Absatz 2, § 14 Absatz 3 Satz 2, § 29 Absatz 1 Satz 1, Absatz 3 oder 4 die dort bezeichneten Unterlagen nicht schriftlich führt, aufbewahrt, aushändigt, übergibt oder Anzeigen an die zuständige Behörde nicht erstattet,
2. entgegen § 11 Absatz 2 die dort bezeichneten Maßnahmen nicht trifft,
3. entgegen § 23 Absatz 6 eine Besichtigung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes nicht ermöglicht oder entgegen § 36 Absatz 3 Satz 1 einer Auskunftspflicht nicht nachkommt,

4. entgegen § 36 Absatz 4 Satz 2 die mit der Überwachung beauftragten Personen nicht unterstützt oder entgegen § 36 Abs. 4 Satz 4 Überwachungsmaßnahmen nicht duldet oder
 5. einer vollziehbaren Anordnung nach § 23 Absatz 4 Satz 1 oder 3 oder § 37 Absatz 1 oder 2 zuwiderhandelt.
- (2) Ordnungswidrig handelt auch, wer vorsätzlich oder fahrlässig einer Rechtsverordnung nach § 32 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1, § 33 oder 34 oder § 35 Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 oder 5 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.
- (3) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu hunderttausend Deutsche Mark geahndet werden.
- (4) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften über Regelsätze für Geldbußen wegen Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 bis 3 zu erlassen und zu bestimmen, in welchen Fällen, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe die Geldbuße unter Berücksichtigung der Bedeutung der Ordnungswidrigkeit festgesetzt werden soll.

§ 46

Strafvorschriften

- (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer durch eine Zuwiderhandlung im Sinne des § 45 Absatz 1 Nr. 5 oder Absatz 2 das Leben oder die Gesundheit von Beschäftigten gefährdet.
- (2) Handelt der Täter fahrlässig, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe.
- (3) Der Versuch ist strafbar.
- (4) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer eine in § 45 Absatz 1 oder 2 bezeichnete Zuwiderhandlung beharrlich wiederholt.

ARTIKEL 2

Übergangsvorschriften

Erster Abschnitt Besondere Teile des Arbeitsschutzgesetzbuches und Weitergeltung anderer Rechtsvorschriften

§ 1

Besondere Teile des Arbeitsschutzgesetzbuches

Bis zu ihrer Einordnung in das Arbeitsschutzgesetzbuch gelten die nachfolgenden Gesetze mit den zu ihrer Ergänzung und Änderung erlassenen Gesetzen als besondere Teile des Arbeitsschutzgesetzbuches:

1. Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dez. 1973 (BGBl. I S. 1885), geändert durch § 70 des Gesetzes vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965)
2. §§ 120b bis 120f der Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 01. Januar 1987 (BGBl. I S. 425),
3. Gesetz über technische Arbeitsmittel (Gerätesicherheitsgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Oktober 1992 (BGBl. I S. 1793),

4. § 19 des Gesetzes zum Schutz vor gefährlichen Stoffen (Chemikaliengesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juli 1994 (BGBl. I S. 1689),
5. Arbeitszeitrechtgesetz vom 25. Juli 1994 (BGBl. I S. 1007),
6. Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 29. Juni 1936 (Reichsgesetzblatt I S. 521),
7. Gesetz über das Fahrpersonal von Kraftfahrzeugen und Straßenbahnen (Fahrpersonalgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 1987 (BGBl. I S. 640),
8. Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315),
9. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz) vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965),
10. Heimarbeitsgesetz vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191).

§ 2

Weitergeltung anderer Rechtsvorschriften

(1) Unberührt bleiben folgende Gesetze und darauf beruhende Verordnungen, die neben dem Ziel des Arbeitsschutzes überwiegend andere Zielsetzungen verfolgen:

1. Gesetz über die friedliche Verwendung der Kernenergie und den Schutz gegen ihre Gefahren (Atomgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Juli 1985 (BGBl. I S. 1565),
2. Gesetz zum Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen und ähnliche Vorgänge (Bundes-Immissionsschutzgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Mai 1990 (BGBl. I S. 880),
3. Gesetz über explosionsgefährliche Stoffe (Sprengstoffgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. April 1986 (BGBl. I S. 577),
4. Gesetz zur Regelung von Fragen der Gentechnik vom 20. Juni 1990 (BGBl. I S. 1080),
5. Gesetz über die Beförderung gefährlicher Güter vom 06. August 1975 (BGBl. I S. 2121),
6. Gesetz über den Ladenschluß vom 28. November 1956 (BGBl. I S. 875).

(2) Soweit im Bereich der Seeschifffahrt oder des Bergbaus Vorschriften bestehen, die diesem Gesetz mindestens gleichwertige Regelungen enthalten, gelten diese Vorschriften; im übrigen gilt dieses Gesetz.

(3) Pflichten, die der Arbeitgeber zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit nach weiteren Rechtsvorschriften hat, bleiben unberührt. Satz 1 gilt entsprechend für Rechte und Pflichten der Beschäftigten.

Zweiter Abschnitt Änderung von Gesetzen und Rechtsverordnungen

§ 3

Änderung der Gewerbeordnung

Die Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 01. Januar 1987 (BGBl. I S. 425), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. Die §§ 120a, 139b Absatz 5a und 6, 139g, 139h, 139i und 139m werden aufgehoben;
2. in § 120d Absatz 1 Satz 1 sowie in § 120e Absatz 1 Satz 1 werden jeweils die Wörter "den §§ 120a und 120b" ersetzt durch die Angabe "§ 120b";
3. in § 139b Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe "120a," gestrichen;
4. § 147 wird wie folgt geändert:
 - a) in Absatz 1 Nr. 1 wird die Angabe "oder § 139g Absatz 1",
 - b) in Absatz 1 Nr. 2 wird die Angabe "oder § 139h",
 - c) in Absatz 3 Nr. 3 werden die Wörter "oder entgegen § 139g Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 139b Absatz 5" gestrichen;
5. in § 149 Absatz 2 Satz 1 wird der Punkt nach dem Wort „beträgt“ durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 4 angefügt:
„4. rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 45 des Ersten Buches Arbeitsschutzgesetzbuch.“
6. in § 150a Absatz 2 Nr. 1 werden nach der Angabe "§ 148 Nr. 1," die Wörter "nach § 47 Absatz 1 Nr. 2 des Ersten Buches (I) des Arbeitsschutzgesetzbuches," eingefügt.
7. in § 154 Absatz 1 Nr. 2 wird die Angabe "§§ 120a bis 139aa" ersetzt durch die Angabe "§§ 120b bis 139aa".

§ 4

Änderung des Ersten Buches des Sozialgesetzbuches

Das Erste Buch des Sozialgesetzbuches vom 11. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3015), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

In § 22 Absatz 1 Nr. 1 werden nach den Worten "und bei Berufskrankheiten" die Worte "und zur Abwendung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren" eingefügt.

§ 5

Änderung der Reichsversicherungsordnung und der dazu erlassenen Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über die Neufassung des Musters für Unfallanzeigen

Die Reichsversicherungsordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 820-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1991 (BGBl. I S. 2325), wird wie folgt geändert:

1. In § 537 Nr 1 werden vor dem Komma die Wörter "und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren abzuwenden" eingefügt;
2. in § 546 Absatz 1 werden nach dem Wort "Arbeitsunfällen" ein Komma und die Worte "für die Abwendung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren" eingefügt;
3. in § 708 Absatz 1 werden die Eingangswörter "Die Berufsgenossenschaften erlassen Vorschriften" ersetzt durch die Wörter "Vorbehaltlich einer Regelung durch Gesetz oder Rechtsverordnung erlassen die Berufsgenossenschaften Vorschriften über";
4. § 709 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:
"Die Entscheidung hierüber wird im Benehmen mit den zuständigen obersten Verwaltungsbehörden der Länder getroffen."
5. § 712 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:
"Die Berufsgenossenschaften haben durch technische Aufsichtsbeamte die Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zu überwachen und ihre Mitglieder zu beraten."
 - b) Nach Absatz 3 wird ein neuer Absatz 4 eingefügt:
"Die technischen Aufsichtsbeamten sind in länderbezogenen Leitstellen organisatorisch zusammenzufassen. Durch die Leitstellen erfolgt die in § 40 des Ersten Buches (I) des Arbeitsschutzgesetzbuches geregelte Zusammenarbeit mit den Überwachungsbehörden der Länder."
 - c) Absatz 4 wird zu Absatz 5.
6. Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift über die Neufassung des Musters für Unfallanzeigen vom 31. Juli 1973 (Banz. Nr. 143) wird wie folgt geändert:
Nach den Worten: "Nach den §§ 1555 und 1751 der Reichsversicherungsordnung in Verbindung mit § 4 des Bundesversicherungsamtgesetzes" werden die Worte: „und § 13 Absatz 3 Erstes Buch (I) des Arbeitsschutzgesetzbuches“ eingefügt.

§ 6

Änderung des Sozialgerichtsgesetzes

Das Sozialgerichtsgesetz in der Fassung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2553), zuletzt geändert durch Artikel 8 Absatz 9 des Kostenrechtsänderungsgesetzes 1994 vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1325, wird wie folgt geändert:

1. In § 51 Absatz 1 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:
"(1a) Zu den Angelegenheiten der Sozialversicherung gehören nicht Streitigkeiten, die aufgrund der Überwachung von Arbeitsschutz und Unfallverhütung entstehen. Zu den Angelegenheiten der Kriegsopferversorgung gehören nicht Maßnahmen auf dem Gebiet der sozialen Fürsorge nach den §§ 25 bis 27 des Bundesversorgungsgesetzes."
2. Absatz 2 Satz 3 wird gestrichen.

§ 7

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Artikel I des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juni 1985 (BGBl. S. 1068), zuletzt geändert durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet E Abschnitt II Nr. 2 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. II 1990 S. 885, 1038), wird wie folgt geändert:

1. In § 11 Absatz 1 Nummer 3 werden nach dem Wort "Art" die Wörter "und besondere Merkmale" und nach dem Wort "Tätigkeit" ein Komma und die Wörter "dafür erforderliche Qualifikationen" eingefügt.
2. In § 12 Absatz 1 wird nach Satz 2 folgender Satz angefügt:
"Der Entleiher hat in der Urkunde zu erklären, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeiter vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist."

§ 8

Änderung des Bundesberggesetzes

Das Bundesberggesetz vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1310), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 26. August 1992 (BGBl. I S. 1564), wird wie folgt geändert:

1. § 61 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe a wird wie folgt gefaßt:
"a) auf Grund einer Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen unter Berücksichtigung aller die Arbeit berührenden Umstände und unter Anpassung der Arbeit an den Menschen, insbesondere unter Beachtung der allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und arbeitshygienischen Regeln sowie der sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse, die erforderlichen Maßnahmen und Vorkehrungen zu treffen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen, um Beschäftigte und Dritte vor Gefahren für Leben, Gesundheit und Sachgüter zu schützen,"
 - b) In Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe b werden nach dem Wort "Unternehmer" die Wörter "oder anderer verantwortlicher Personen" eingefügt.
 - c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:
"(3) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und besonderer Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit Sorge zu tragen. Sie sind berechtigt, dem Unternehmer Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zumachen."
2. § 66 wird wie folgt geändert:
 - a) Satz 1 Nr. 5 Buchstabe b wird wie folgt gefaßt:
"b) in welcher Weise die Beschäftigten vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in ihren Arbeitsbereichen über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sein können, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten und zu belehren sind und in Betrieben, in denen kein Betriebs- oder Personalrat besteht, zu allen Fragen, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz betreffen, anzuhören sind."
 - b) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 angefügt:
"Rechtsverordnungen (Bergverordnungen) können über Satz 1 hinaus auch erlassen werden, soweit dies zur Durchführung von Rechtsakten des Rates oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften oder von zwischenstaatlichen Vereinbarungen, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz betreffen, erforderlich ist; durch solche Rechtsverordnungen können auch anderen Personen als Unternehmern und Beschäftigten Pflichten auferlegt werden."
3. § 68 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 Nr. 3 wird nach dem Wort "wird" folgender Halbsatz eingefügt:

"oder soweit Rechtsakte des Rates oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften oder zwischenstaatliche Vereinbarungen, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz betreffen, durchgeführt werden"

b) In Absatz 3 Nr. 1 wird nach der Angabe "9 und 10" die Angabe "und des § 66 Satz 3" eingefügt.

4. § 74 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

a) Die Nummer 1 erhält folgende Fassung:

"Betriebsereignisse, die den Tod oder die Verletzung mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen einer oder mehrerer Personen herbeigeführt haben oder herbeiführen können, und"

b) nach dem Wort "anzuzeigen" werden die Wörter "und in einer Liste zu erfassen" eingefügt.

§ 9

Änderung des Gaststättengesetzes

Das Gaststättengesetzes vom 5 Mai 1970 (BGBl. I S. 465), zuletzt geändert durch.... wird wie folgt geändert:

In § 5 Absatz 1 wird die Nr.2 gestrichen; als Folgeänderung wird Nr. 3 zu Nr. 2.

§ 10

Änderung von Rechtsverordnungen

(1) Die Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung) vom 20. März 1975 (BGBl. I S. 729), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 01. August 1983 (BGBl. I S. 1057), wird wie folgt geändert:

1. § 1 erhält folgende Fassung:

"(1) Die Verordnung gilt für Arbeitsstätten in Betrieben, in denen das Arbeitsschutzgesetzbuch Erstes Buch (I) Allgemeiner Teil Anwendung findet.

(2) Diese Verordnung gilt nicht für Arbeitsstätten

1. im Reisegewerbe und Marktverkehr
2. in Straßen-, Schienen- und Luftfahrzeugen im öffentlichen Verkehr,
3. im Bergbau,
4. auf Seeschiffen,
5. der in Heimarbeit beschäftigten Personen und der ihnen Gleichgestellten."

2. § 3 Absatz 3 wird gestrichen.

3. § 56 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

"Diese Arbeitsstätten müssen jedoch bis spätestens (3 Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes) mindestens den Anforderungen des Anhanges II der Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl. EG Nr. L 393 S.1) entsprechen."

- b) In Absatz 3 werden folgende Sätze angefügt:

"Für Arbeitsstätten von nichtgewerblichen Betrieben und von Betrieben, die nach § 6 der Gewerbeordnung vom Anwendungsbereich der Gewerbeordnung ausgenommen sind, ist der maßgebende Zeitpunkt im Sinne des Absatzes 1 der (Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes). Sie müssen jedoch bis spätestens (3 Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes) mindestens den Anforderungen des Anhanges II der Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl. EG Nr. L 393 S.1) entsprechen."

- c) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

"(4) Für Arbeitsstätten in der Land- und Forstwirtschaft sind die Kapitel zwei bis vier und sieben dieser Verordnung entsprechend anzuwenden, die Kapitel fünf und sechs gelten nicht. Absatz 3 Sätze 2 und 3 finden entsprechende Anwendung."

(2) In § 5 der Verordnung über besondere Arbeitsschutzanforderungen bei Arbeiten im Freien in der Zeit vom 1. November bis 31. März vom 1. August 1968 (BGBl. S. 901), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 10. Juni 1992 (BGBl. I S. 1019) geändert worden ist, werden in der Überschrift das Wort "Strafvorschriften" durch das Wort "Ordnungswidrigkeiten" und im ersten Halbsatz die Wörter "Nach § 147 Absatz 1 Nr. 4 der Gewerbeordnung wird bestraft, wer als Arbeitgeber vorsätzlich" durch die Wörter "Ordnungswidrig im Sinne des § 45 Absatz 2 des Ersten Buches des Arbeitsschutzgesetzbuches handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig" ersetzt.

(3) § 22 der Druckluftverordnung vom 4. Oktober 1972 (BGBl. I S. 1909), die durch § 69 Absatz 3 des Gesetzes vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 956) geändert worden ist, wird wie folgt gefaßt:

"§ 22

Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrig im Sinne des § 45 Absatz 2 des Ersten Buches des Arbeitsschutzgesetzbuches handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 Absatz 1 oder 2 die Anzeige nicht, unvollständig, unrichtig oder nicht rechtzeitig macht oder die Unterlagen nicht oder nicht vollständig beifügt,
2. entgegen § 3 Absatz 3 eine Veränderung nicht, nicht unverzüglich oder unrichtig anzeigt,
3. entgegen § 7 Absatz 1 eine Arbeitskammer ohne Prüfbescheinigungen des Sachverständigen oder Entscheidung der zuständigen Behörde (§ 8) betreibt,
4. entgegen § 9 Absatz 1 einen Arbeitnehmer in Druckluft von mehr als 3 kp/cm² Überdruck beschäftigt,
5. entgegen § 9 Absatz 2 Nr. 1 einen Arbeitnehmer, der das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr, oder bereits das 50. Lebensjahr vollendet hat, in Druckluft beschäftigt,
6. entgegen § 10 Absatz 1 einen Arbeitnehmer ohne ärztliche Bescheinigung beschäftigt oder weiterbeschäftigt,
7. entgegen § 11 Absatz 1 einen Arbeitnehmer weiterbeschäftigt, ohne daß die Unbedenklichkeit der Weiterbeschäftigung ärztlich festgestellt ist,
8. entgegen § 12 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 oder 2 nicht dafür sorgt, daß ein ermächtigter Arzt zur Verfügung steht oder sich an der Arbeitsstelle aufhält,

9. entgegen § 12 Absatz 2 Name, Anschrift und Fernsprechnummer des ermächtigten Arztes auf der Arbeitsstelle nicht aushängt,
10. entgegen § 16 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 die Gesundheitskartei nicht, unrichtig oder unvollständig führt oder entgegen § 16 Absatz 1 Satz 2 nicht vorlegt oder entgegen § 16 Absatz 3 Satz 1 eine Karteikarte oder die Bescheinigungen nicht aufbewahrt oder entgegen § 16 Absatz 3 Satz 2 nach der Entlassung eines Arbeitnehmers die Karteikarte nicht bei der für den medizinischen Arbeitsschutz zuständigen Stelle hinterlegt,
11. entgegen § 17 Absatz 1 nicht dafür sorgt, daß die vorgeschriebenen Einrichtungen am Betriebsort vorhanden sind.
12. entgegen § 17 Absatz 3 nicht dafür sorgt, daß die Krankendruckluftkammer von einem Sachverständigen geprüft wird,
13. entgegen § 18 Absatz 1 Fachkundige oder deren ständige Vertreter, Sachkundige, Schleusenwärter oder Betriebsshelfer nicht bestellt,
14. entgegen § 19 die dort bezeichneten Nachweise nicht bereithält,
15. entgegen § 20 Absatz 1 nicht dafür sorgt, daß die Arbeitnehmer über den Schutz vor Gefahren belehrt werden oder entgegen § 20 Absatz 2 den Arbeitnehmern das dort bezeichnete Merkblatt nicht aushängt,
16. entgegen § 21 Absatz 1 nicht dafür sorgt, daß die Einsatz-, Ausschleusungs- und Wartezeiten eingehalten werden,
17. entgegen § 21 Absatz 4 einem Arbeitnehmer nicht die vorgeschriebenen Pausen gewährt."

(4) Die Befugnis der zuständigen Stellen, die in den Absätzen 1 bis 3 geänderten Verordnungen künftig zu ändern oder aufzuheben, bleibt unberührt.

ARTIKEL 3

Schlußvorschrift

Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Regelung in Satz 2 am Tage nach der Verkündung in Kraft. Artikel I, § 6 Absatz 4, Artikel I, § 8 Absatz 1 und Artikel I, § 13 Absatz 1 treten am . (6 Monate nach Verkündung) in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I.

Die Kernbereiche des deutschen Arbeitsschutzrechtes sind über 100 Jahre alt. Verbesserungen in Einzelbereichen haben dazu geführt, daß der Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutz) in einer Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen und sonstigen Regelwerken festgelegt ist. Durch diese Zersplitterung ist die Sachlage für die Beteiligten nicht nur unübersichtlich, sondern auch inhaltlich unzureichend und nicht mehr zeitgemäß. So sind bestimmte Arbeitsbereiche wie z.B. der öffentliche Dienst und die Landwirtschaft teilweise ausgeklammert. Mit der Rechtsetzung durch 108 verschiedene Unfallversicherungsträger sind flächendeckende Regelungen nur in Teilbereichen möglich, es gibt eine Vielzahl von Doppelregelungen.

Vor allem aber hat die inhaltliche Orientierung des Arbeitsschutzes an den Schutzziele der Gewerbeordnung von 1891 gravierende Mängel und Defizite im Arbeitsschutz zur Folge. Dies macht in aller Deutlichkeit klar, daß elementare Grundrechte der Beschäftigten auf Leben und körperliche Unversehrtheit, freie Entfaltung der Persönlichkeit und Achtung der Menschenwürde heute nicht mehr hinreichend gewährleistet sind.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil zur Verfassungswidrigkeit des Arbeiterinnennachtarbeitsverbot vom 28. Januar 1992 hinsichtlich des Arbeitsschutzes ausdrücklich festgestellt, daß der Gesetzgeber verpflichtet sei, die Beschäftigten vor gesundheitsschädlichen Folgen der Arbeit zu schützen, um dem objektiven Gehalt der Grundrechte, insbesondere dem Recht auf körperliche Unversehrtheit, Genüge zu tun. Gerade bei Abschluß von Arbeitsverträgen fehle das Kräftegleichgewicht der Beteiligten, so daß die objektiven Grundentscheidungen der Verfassung im Grundrechtsabschnitt und im Sozialstaatsgebot durch gesetzliche Vorschriften, die sozialem und wirtschaftlichem Ungleichgewicht entgegenwirken, zu verwirklichen seien.

II.

Bereits 1981 führten dieselben Überlegungen zu einem einstimmigen Beschluß des Deutschen Bundestages, ein einheitliches Arbeitsschutzgesetz zu schaffen, der aber bisher nicht umgesetzt worden ist.

Nunmehr verpflichtet die Europäische Union den Gesetzgeber verbindlich zum Handeln.

Seit der Verabschiedung der "Einheitlichen Europäischen Akte" im Februar 1986 wurde und wird der Arbeitsschutz der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union weitgehend und zügig durch EG-Richtlinien gestaltet.

Während die sogenannten "Binnenmarkt-Richtlinien" zum Abbau technischer Handelshemmnisse auf der Grundlage des Artikel 100a EWG-Vertrag, größtenteils in spezialgesetzlichen Regelungen in deutsches Recht umgesetzt worden sind bzw. sich noch in der Umsetzung befinden, kommt im Hinblick auf die grundsätzliche Neuregelung des Arbeitsschutzes den Richtlinien zur Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes auf der Grundlage des Artikels 118a EWG-Vertrag eine besondere Bedeutung zu. Hervorzuheben ist insbesondere die sog. Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie, die "Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG)". Sie ist sozusagen als ein Grundgesetz des betrieblichen Arbeitsschutzes für alle Tätigkeitsbereiche und alle Beschäftigtengruppen konzipiert und regelt die grundlegenden Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten.

Zu dieser Rahmenrichtlinie wurden bisher Einzelrichtlinien insbesondere zu folgenden Bereichen verabschiedet: Arbeitsstätten, Benutzung von Arbeitsmitteln, Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen, manuelle Handhabung schwerer Lasten, Arbeit an Bildschirmgeräten, Schutz gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit, Schutz vor biologischen Arbeitsstoffen, Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen und Sicherheitskennzeichnung am Arbeitsplatz, Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen, Schutz der Arbeitnehmer bei der Gewinnung von Mineralien und zur Regelung der Arbeitszeit.

Sowohl die Rahmenrichtlinie als auch zahlreiche Einzelrichtlinien hätten bis zum 31. Dezember 1992 in deutsches Recht umgesetzt werden müssen. Die Umsetzung muß durch Gesetz oder Verordnung erfolgen, andere Regelwerke wie beispielsweise Unfallverhütungsvorschriften oder Technische Regeln haben nicht den von der EG vorgegebenen allgemeinen verbindlichen, bzw. flächendeckenden Charakter.

Bislang mangelte es an einer solchen Umsetzung, besonders in bezug auf die Rahmenrichtlinie. Die §§ 120a ff der Gewerbeordnung müssen daher schnellstmöglich abgelöst werden. Die Rahmenrichtlinie schreibt nicht nur die Einbeziehung aller Beschäftigten vor mit der Folge, daß der Arbeitsschutz nicht mehr wie bisher an das Vorliegen eines Gewerbebetriebes geknüpft werden darf, sondern sie gibt auch sehr weitreichende Grundpflichten des Arbeitgebers vor. Diese reichen von der Verhütung von Sicherheits- und Gesundheitsgefahren, der Ermittlung, Beurteilung und Evaluierung von Risiken, der Schaffung eines geeigneten betrieblichen Arbeitsschutzmanagements und der Bereitstellung der erforderlichen Mittel bis zur Information, Unterweisung und Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen zu allen Fragen des Arbeitsschutzes. Wie im Gefahrstoffrecht enthält die Richtlinie ein für den Arbeitgeber stets zu beachtendes Risikominimierungsgebot auf dem Niveau des jeweiligen Standes der Technik und nicht nur der allgemeinen anerkannten Regeln der Technik. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und Auswahl der Arbeitsmittel den "Faktor Mensch" zu berücksichtigen sowie die Gefahren und Schutzmaßnahmen zu beurteilen und zu dokumentieren. Außerdem ist die Hinzuziehung von Sicherheitsfachkräften und die präventiv-medizinische Überwachung durch Betriebsärzte für alle Betriebe verbindlich vorgeschrieben. Dem EG-rechtlichen Begriff der Arbeitsumwelt liegt ein sehr umfassendes Verständnis von Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zugrunde. Es bezieht selbstverständlich auch ergonomische, arbeitsorganisatorische, psychische und andere auf den Menschen einwirkende Faktoren ein. Außerdem werden die Wirkungen verschiedener Gefährdungen in ihrer Addition und/oder Kombination berücksichtigt. Es handelt sich bei den Richtlinien nach Artikel 118a EWGV um Mindestnormen. Ziel einer Neuregelung des Arbeitsschutzes muß es auch sein, ein national angemessenes und gesundheitskonformes Schutzniveau zu verwirklichen und - wo dies bereits besteht - zu erhalten.

III.

Darüber hinaus hat sich der Gesetzgeber in Artikel 30 Absatz 1, Nr. 2 des Einigungsvertrages selbst verpflichtet, den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz in Übereinstimmung mit dem Recht der Europäischen Gemeinschaften und dem damit konformen Teil des Arbeitsschutzrechtes der Deutschen Demokratischen Republik zeitgemäß neu zu regeln.

Die Rechtsangleichung vollzog sich auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes in der Weise, daß das in den alten Bundesländern bestehende System in der ehemaligen DDR in seiner Unvollkommenheit weitgehend übernommen wurde. Allerdings gelten bis zur Neugestaltung des Arbeitsschutzrechtes die §§ 120a ff der Gewerbeordnung in den neuen Bundesländern auch in nichtgewerblichen Betrieben. Schon aus diesem Grunde ist eine umgehende Neugestaltung des Arbeitsschutzrechtes notwendig.

IV.

EG-Recht, ständig steigende Zahl der angezeigten Berufskrankheiten und die Tatsache, daß nur ein Drittel der Beschäftigten das Rentenalter erwerbsfähig erreicht, führen zu dem Schluß, daß Arbeitsschutz deutlicher als bisher in eine ganzheitliche Betrachtung zu stellen ist. Notwendig ist eine Sichtweise, die präventivem Gesundheitsschutz Vorrang einräumt, die den engen Zusammenhang von Arbeits- und Lebensbedingungen berücksichtigt und die von dem bisher überwiegend praktizierten kompensatorischen Ansatz Abschied nimmt. Im Arbeitsschutz ist die ursprüngliche Zielsetzung, Arbeitsplätze im technischen Sinne sicher zu machen und Unfälle zu verhüten, nicht mehr hinreichend. Vielmehr muß Arbeitsschutz heute die Gesundheit der Beschäftigten vor Schäden aus dem gesamten Arbeitsumfeld schützen. Arbeitswelt und Produktionsprozesse müssen so gestaltet sein, daß die Menschen es ein (Arbeits-) Leben lang aushalten können, zu arbeiten, daß die Arbeit insgesamt menschengerecht gestaltet wird. Zeitgerechter präventiver betrieblicher Gesundheitsschutz muß das Ziel haben, sämtliche körperlichen, psychischen und sozialen Aspekte mit ihren Wechselwirkungen einzubeziehen. Ernst genommener Gesundheitsschutz muß die ständigen Veränderungen der Belastungsstrukturen berücksichtigen, Prävention und Gesundheitsförderung sind dabei immer vorrangige Ziele.

Das gesamte Arbeitsschutzrecht muß dem Ziel gerecht werden, möglichst allen berufstätigen Menschen einen Ruhestand ohne arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen zu ermöglichen. Dies bedeutet, daß das Arbeitsschutzrecht für alle Beschäftigten und in allen privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereichen grundsätzlich gleichermaßen Gültigkeit haben muß. Zielgerichtete Prävention ist darüber hinaus ohne die Verpflichtung der Unternehmen zur systematischen Erfassung betrieblicher Belastungsdaten nicht möglich. Im Hinblick auf die Zunahme chronischer Gesundheitsschäden oder solcher mit langen Latenzzeiten sind die Rechtsgrundlagen für eine den Prinzipien des Datenschutzes verpflichtete epidemiologische Forschung über arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu schaffen.

Die Arbeitgeberverpflichtungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten muß in einer entsprechenden umfassenden Generalklausel aufgenommen werden. Die Unternehmen sind an den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie auf die gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu verpflichten. Der Schutzstandard ist ein dynamischer und stets zu aktualisieren.

V.

Gesundheitsförderung heißt die Strategie zur Verwirklichung dieses Zieles. Zur Herstellung und Stabilisierung gesundheitsgerechter Verhältnisse im Betrieb und eines möglichst gesundheitsgerechten Verhaltens der Beschäftigten soll das gesundheitsbezogene Wissen aller im Betrieb arbeitenden und darüber hinaus mit Gesundheit befaßten Institutionen mobilisiert werden. Dies setzt die Möglichkeit einer partizipativen Einflußnahme der Beschäftigten auf die Bedingungen zur Herstellung und Sicherung von Gesundheit voraus. Absicht des Gesetzes ist es, die Eigenverantwortlichkeit der Betriebe für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu stärken. Wird Arbeits- und Gesundheitsschutz erst einmal als zentrale Führungsaufgabe gesehen, hilft er sogar die betriebliche Organisation zu verbessern.

Betriebliche Gesundheitsförderung muß an den konkreten Belastungen und Beanspruchungen im Betrieb ansetzen. Die EG-Arbeitsschutzrahmenrichtlinie macht deshalb Gefährdungsanalysen zur Pflicht. Sie lassen sich allerdings nur dann erstellen, wenn zuvor entsprechendes Datenmaterial erhoben wird, Beurteilungen vorgenommen und auf diese Weise vorhandene Risiken bewertet werden. Die Art und Weise der Risikobewertung wird nicht gesetzlich geregelt. Sie bleibt dem Betrieb überlassen. Lediglich Betriebsgröße und Gefährdungspotential sind angemessen zu berücksichtigen. Damit werden die Dokumentations-, Berichts- und Ermittlungspflichten auch für Klein- und Mittelbetriebe handhabbar. Längst haben größere Betriebe den Vorteil von "Dokumentation" im Arbeitsschutz erkannt. Nur durch genaue Analyse von z.B. Arbeitsbereich und gesundheitlichem Befinden lassen sich wirksame Korrekturen zur Verbesserung von Gesundheit und damit der Produktivität erzielen. Dokumentation wird so zu einem entscheidenden Arbeitsmittel betrieblicher wie außerbetrieblicher Kontrollsysteme im Arbeitsschutz.

Die Einführung solch systematischer arbeitsschutzbezogener Instrumente fördert zugleich eine rationelle und damit effektive Überwachung. Heute schon gültige Rechtslage, wird die Dokumentationspflicht mit dem Arbeitsschutzgesetzbuch auf eine einheitliche Basis gestellt.

Der Gesetzentwurf systematisiert die durch die gegebene Rechtslage und die durch die EG-Rechtsetzung bestimmten Arbeitgeberpflichten. Er bildet damit die gesetzliche Grundlage für Gesundheitsschutz, Prävention und Gesundheitsförderung im Betrieb. Leitgedanke ist dabei der Ausbau der Eigenverantwortlichkeit in den Unternehmen, indem Arbeits- und Gesundheitsschutz auf allen Ebenen verankert und zugleich zu zentralen Führungsaufgaben gemacht werden.

Die Beschaffenheit des betrieblichen Arbeitsschutzmanagements hat entscheidenden Einfluß sowohl auf die Güte des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes als auch auf andere betriebliche Faktoren der Produktivität, wie beispielsweise die Anlagenverfügbarkeit, die Ausfallzeiten, die Qualität und Effektivität des Arbeits- und Produktionsprozesses, sowie die Qualifikation der Beschäftigten.

Die Integration der Aufbau- und Ablauforganisation im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu einem einheitlichen Arbeitsschutzmanagementsystem im Unternehmen macht auch eine Verknüpfung mit anderen Managementbereichen, wie der Qualitätssicherung, der Investitionsplanung oder dem Personalwesen möglich. Dadurch

ergeben sich Synergieeffekte, die zu einer Optimierung der Ressourcennutzung und der Wirtschaftlichkeit im Unternehmen führen.

Unabdingbare Voraussetzung ist jedoch das Vorhandensein von aussagefähigen Daten über Aufwand und Nutzen von Arbeitsschutzmaßnahmen als Entscheidungsgrundlage der Unternehmensleitung. Das betriebliche Arbeitsschutzsystem muß in der Lage sein, die Ermittlung und Beurteilung von Risiken und Gefahren zu gewährleisten, die erforderlichen Maßnahmen zu bewerten, gesundheits- bzw. krankheitsbedingte Betriebskosten zu ermitteln und die Organisationsstrukturen des Arbeitsschutzes auf Schwachstellen und deren Ursachen zu analysieren.

Entsprechende Arbeitsschutzkonzepte finden sich auch in der Gesetzgebung anderer westeuropäischer Länder, beispielsweise Großbritanniens oder der Niederlande.

Der frühe arbeitsbedingte Verschleiß des Einzelnen ist nicht nur aus humanitären Gründen zu verhindern, sondern er führt auch zu immer höheren Belastungen der Solidargemeinschaft.

1990 gingen nach einer konservativen Schätzung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz bei ca. 628 Mio. krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitstagen der deutschen Volkswirtschaft ca. 90 Mrd DM verloren. Wenn es aufgrund des gezielten Einsatzes betrieblicher und überbetrieblicher Strategien der Gesundheitsförderung gelänge, den Produktionsausfall um nur ein Fünftel zu verringern, könnten jährlich für fast 18 Mrd. DM mehr Güter und Dienstleistungen erstellt werden.

Ein wirksamer Arbeitsschutz ist jedoch nicht nur aus volkswirtschaftlichen Gründen im Hinblick auf die sozialen Folgekosten sinnvoll, sondern auch im betriebswirtschaftlichen Sinne effektiv. In vielen - auch unter wirtschaftlichen Aspekten durchgeführten - Analysen wird nachgewiesen, daß sich durch unter präventiven Gesichtspunkten vollzogene Maßnahmen der Gestaltung der Arbeit und des Arbeitsumfeldes auch die Wirtschaftlichkeit der jeweiligen Unternehmen verbessert hat. Beschäftigte bleiben leistungsfähig; Gewinnausfall sowohl durch Fehlzeiten infolge arbeitsbedingter Erkrankungen oder Verletzungen als auch infolge direkter Sachschäden werden minimiert. Durch erweiterte Kooperationsmöglichkeiten innerbetrieblicher Funktionsträger und außerbetrieblicher Institutionen sind ebenfalls Synergieeffekte zu erwarten, die einen wirksamen Beitrag zur Senkung krankheitsbezogener Kosten führen werden. Konsequenter präventiv ausgerichteter Arbeitsschutz kann daher auch zu Einsparungen bei den Beiträgen der Unternehmen an die gesetzliche Unfallversicherung führen sowie die Attraktivität des Unternehmens erhöhen und sein Image verbessern. Eine wirkungsvolle und praxisnahe Arbeitsschutzgesetzgebung ist daher eine Voraussetzung für die Stärkung des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

VI.

Eine grundlegende und dauerhafte Vereinfachung des Arbeitsschutzrechts ist nur im Rahmen einer umfassenden Kodifikation möglich. Die Zusammenfassung der verschiedenen Arbeitsschutzbereiche in e i n e m Gesetzbuch bringt in angemessener Form zum Ausdruck, daß diese Bereiche als Teile eines Gesamtsystems zu verstehen sind. Sie macht für Beschäftigte, Arbeitgeber, Verwaltung, Rechtsprechung, Wissenschaft und auch für den Gesetzgeber deutlich, in welchem Funktionszusammenhang die einzelnen arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften stehen. Regelungen, die für mehrere Arbeitsschutzbereiche einheitlich sein können, brauchen nur an einer Stelle getroffen zu werden. Die Vorschriften, die unterschiedlich bleiben müssen, können nach denselben Gesichtspunkten angeordnet und formuliert werden. Eine Vereinheitlichung der Begriffe und der Abgrenzungskriterien wird dazu beitragen, die Regelungen der verschiedenen Bereiche möglichst nahtlos ineinandergreifen zu lassen.

Dies ist gerade für Klein- und Mittelbetriebe bedeutsam. Ein leicht verständliches und übersichtliches Arbeitsschutzrecht bringt nicht nur mehr Effizienz mit sich, sondern ist auch für ungeschulte Kleinunternehmen besser durchschaubar und daher mit ungleich weniger Aufwand anwendbar. Gesetzeskonformes Verhalten wird damit wesentlich leichter möglich.

Das Ziel des Arbeitsschutzgesetzbuches kann nur erreicht werden, wenn in die Kodifikation alle bisher in selbständigen Gesetzen geregelten Arbeitsschutzbereiche einbezogen werden. Das Arbeitsschutzgesetzbuch soll daher neben dem Allgemeinen Teil folgende Bereiche umfassen:

2. Buch: Innerbetriebliche Organisation des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung (jetzt Arbeitssicherheitsgesetz)
3. Buch: Gestaltung von Arbeitsstätten (jetzt Arbeitsstättenverordnung, §§ 120b und 120c Gewerbeordnung)
4. Buch: Geräte-, Maschinen- und Anlagensicherheit (jetzt Gerätesicherheitsgesetz)
5. Buch: Gesundheitsschutz der Beschäftigten vor besonderen Gefahren, Gefahrstoffen und Einwirkungen (jetzt § 19 Chemikaliengesetz, Gefahrstoffverordnung)
6. Buch: Arbeitszeitrecht (jetzt Arbeitszeitrechtsgesetz, Bäckereiarbeitszeitgesetz, Fahrpersonalgesetz)
7. Buch: Gesundheitsschutz für besonders schutzbedürftige Personengruppen (jetzt Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Heimarbeitsgesetz)

Diese Aufzählung versteht sich nicht als abschließend, die Aufnahme weiterer Bereiche wie z.B. Strahlenschutz der Beschäftigten oder Arbeitsschutz in der Gentechnik sind denkbar. Darüber hinaus müssen spezielle Regelungen, die neben dem Ziel des Arbeitsschutzes überwiegend andere Zielsetzungen verfolgen, außerhalb des Arbeitsschutzgesetzbuches ihre Gültigkeit behalten. Es ist bei Schaffung der einzelnen Bücher des Besonderen Teils zu prüfen, ob im Hinblick auf eine bessere Übersichtlichkeit jeweils auf diese Vorschriften verwiesen wird. Folgende Bereiche zählen zu dieser Kategorie:

Atomrecht, Bundesimmissionsschutzrecht, Sprengstoffrecht, Gentechnikrecht, Beförderungrecht, Ladenschlußrecht, Seeleuterecht und Bergrecht.

VII.

Der Umfang des Arbeitsschutzrechts und die Fülle der Probleme, die im Zuge seiner Kodifikation zu lösen sind, gestatten nicht, das Arbeitsschutzgesetzbuch in einem Gesetzgebungsakt zu verwirklichen. Erforderlich ist vielmehr ein stufenweises Vorgehen. Dabei soll als erste Stufe ein Allgemeiner Teil verabschiedet werden. In weiteren Stufen sollen dann die einzelnen Arbeitsschutzgesetze und -verordnungen überarbeitet und als besondere Teile in das Arbeitsschutzgesetzbuch eingeordnet werden, wobei es offen bleiben soll, in welcher Reihenfolge dies geschieht.

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält in seinem Artikel I den Allgemeinen Teil des Arbeitsschutzgesetzbuches. Er orientiert sich dabei im wesentlichen an der EG-Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie und kodifiziert im übrigen das derzeit geltende, durch Rechtsprechung und Literatur inzwischen weiterentwickelte Arbeitsschutzrecht der Gewerbeordnung.

Der Entwurf geht aus von einer Beibehaltung des seit über 100 Jahren bestehenden dualen Systems der Normsetzung und Überwachung im Arbeitsschutz durch staatliche Organe einerseits und den Unfallversicherungsträgern andererseits. Das bisherige Nebeneinander ist sowohl aus wirtschaftlichen Überlegungen als auch mit Rücksicht auf die zunehmenden Gefährdungen in der Arbeitswelt jedoch nicht länger hinzunehmen. Nicht nur die parallele Rechtsetzung führte zu großer Unübersichtlichkeit, auch die in der dualen Organisationsstruktur angelegten systembedingten Überwachungslücken sowie die durch unkoordiniertes Nebeneinanderwirken bedingte geringe Effektivität der ohnehin defizitären Kapazitäten gingen zu Lasten der Gesundheit der Beschäftigten.

Der Entwurf hat daher das Ziel, sowohl im Rechtsetzungs- als auch im Vollzugsbereich ein koordiniertes Zusammenwirken beider Arbeitsschutzinstanzen zu erreichen. Die Rechtsetzungskompetenz muß grundsätzlich beim Gesetz- und Ordnungsgeber liegen, da schon aus europarechtlichen Gründen flächendeckende und für jeden verbindliche Regelungen zwingend vorgeschrieben sind. Unfallverhütungsvorschriften werden auf die Verhütung aller arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ausgedehnt und sollen die schon konkreten staatlichen Normen branchenbezogen konkretisieren.

Zur Sicherstellung einer effektiven Überwachung sind die Aufsichtsdienste der Länder und der Unfallversicherungsträger zu bündeln, um eine bessere Zusammenarbeit, regelmäßige und intensive Abstimmung der jeweiligen Aktivitäten und schließlich eine einheitliche Steuerung zu erzielen. Dies haben die zuständigen obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder sicherzustellen.

VIII.

In Artikel II, den "Übergangsvorschriften", erklärt der Gesetzesentwurf, welche gesetzlichen Vorschriften bis zu ihrer Einordnung in das Arbeitsschutzgesetzbuch als dessen besondere Teile gelten sollen, ändert und paßt diese und andere Arbeitsschutzvorschriften an den Allgemeinen Teil des Arbeitsschutzgesetzbuches an.

IX.

Der Allgemeine Teil des Arbeitsschutzgesetzbuches gliedert sich in neun Abschnitte:

1. Der Erste Abschnitt (§§ 1 - 3) enthält die Zielsetzung des Arbeitsschutzgesetzbuches und für alle am Arbeitsschutz Beteiligten wie Beschäftigte, Arbeitgeber, Verwaltung, Wissenschaft, Regelsetzung, Unfallverhütungsvorschriftengeber sowie Rechtsprechung verbindliche Grundsätze. Wichtiger Bestandteil sind auch die Begriffsbestimmungen, um einen einheitlichen Kenntnisstand insbesondere der direkt beteiligten Beschäftigten und Unternehmen zu garantieren. Hervorzuheben ist, daß das Gesetz erstmals einheitlich für alle Tätigkeitsbereiche und für alle Beschäftigtengruppen gelten wird.
2. Im Zweiten Abschnitt (§§ 4 - 15) folgen die grundlegenden Pflichten des Arbeitgebers einschließlich der Organisationspflichten im Arbeitsschutz. Hervorzuheben sind die Gefahrenermittlungs- und die Beurteilungspflicht sowie die gemeinsame Verantwortlichkeit aller beteiligten Arbeitgeber bei der Vergabe von Tätigkeiten an Fremdunternehmen.
3. Der Dritte Abschnitt (§§ 16 - 18) befaßt sich mit den Rechten und Pflichten der Beschäftigten. Von Bedeutung sind insbesondere das uneingeschränkte Beschwerderecht, ohne das eine sinnvolle Überwachungstätigkeit nicht erfolgen kann, sowie das Arbeitseinstellungsrecht bei bestimmten Gefahrensituationen.
4. Im Vierten Abschnitt (§§ 19 - 21) wird die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen geregelt. Die Beteiligungsrechte von Betriebs-, Personalräten und sonstigen Mitarbeitervertretungen werden bei allen Fragen des Arbeits- und betrieblichen Gesundheitsschutzes zu uneingeschränkten echten Mitbestimmungsrechten erweitert. Den Beschäftigten selbst wird ebenfalls eine aktive Beteiligung und damit eine aktive Rolle im Arbeitsschutzgeschehen zugewiesen.

Die Bestimmungen der ersten vier Abschnitte entsprechen in ihren inhaltlichen Anforderungen den Vorgaben aus den Artikeln 1 bis 6, 8 bis 13 und 15 der Rahmenrichtlinie.

5. Der Fünfte Abschnitt (§§ 22 - 31) dient der Umsetzung des Artikels 14 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie und enthält grundlegende Vorschriften über die arbeitsmedizinische Vorsorge. Diese fassen allgemeine Grundsätze aus den in zu vielen speziellen Arbeitsschutzregelungen enthaltenen Bestimmungen über die arbeitsmedizinische Vorsorge mit punktuellen Klarstellungen zusammen und füllen damit eine in der Praxis häufig bemerkte Gesetzeslücke. Hervorzuheben sind das weitgehende Verbot genomanalytischer Untersuchungen, der von den Unternehmen zu erstellende Gesundheitsbericht und die Vorsorgedatei, die Unterstützungspflicht des Arbeitgebers bei gesundheitsfördernden Maßnahmen sowie die Ermöglichung von arbeitsmedizinischen epidemiologischen Untersuchungen.
6. Der Sechste Abschnitt (§§ 32 - 36) enthält Verordnungsermächtigungen, u.a. auch zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur Rahmenrichtlinie.
7. Im Siebten Abschnitt (§§ 37 - 42) werden die bisher in der Gewerbeordnung enthaltenen Durchführungsbestimmungen übernommen und zeitgemäß neu formuliert. Bemerkenswert ist die teilweise entfallene aufchiebende Wirkung von Rechtsbehelfen gegen behördliche arbeitsschutzrechtliche Anordnungen. Die Zu-

sammenarbeit zwischen den Arbeitsschutzbehörden und den Unfallversicherungsträgern wird erstmals gesetzlich so geregelt, daß eine effektive Ressourcennutzung ermöglicht wird. Durch die Installierung von Arbeitsschutzbeiräten soll den Landesbehörden eine Unterstützung durch die Organisationen der Betroffenen zukommen.

8. Der Achte Abschnitt (§§ 43 - 45) legt erstmals gesetzlich die Aufgabe der Bundesanstalten für Arbeitsschutz und für Arbeitsmedizin fest.
9. Die Bußgeld- und Strafvorschriften des Neunten Abschnitts (§§ 46 - 47) stellen sicher, daß die Verletzung sich aus dem Allgemeinen Teil ergebender Pflichten angemessen sanktioniert werden können, um dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten auch im Verhältnis zu anderen bußgeld- und strafbewehrten Rechtsbereichen genügend Nachdruck zu verschaffen.

X.

Der vorliegende Entwurf versteht sich insbesondere als Konkretisierung des Beschlusses des Bundesrates vom 25. September 1992 (Drs. 440/92) einer "Entschließung des Bundesrates zur Schaffung eines Arbeitsschutzgesetzbuches in der Bundesrepublik Deutschland" sowie der Stellungnahme des Bundesrates vom 17. Dezember 1993 zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung eines Arbeitsschutzrahmengesetzes (Drs. 792/93), der Stellungnahme des Bundesrates zu dem Unfallverhütungsbericht Arbeit 1993 vom 10. März 1995 (Drs. 1139/94) und der Stellungnahme des Bundesrates zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung eines Unfallversicherungseingliederungsgesetzes vom 14. Juli 1995 (Drs. 263/95).

B. Zu den einzelnen Vorschriften des Art. 1:

1. zu § 1:

Das in dieser Vorschrift festgelegte Ziel konkretisiert im Rahmen des Arbeitsverhältnisses die im Grundgesetz begründete Pflicht, die Würde des Menschen zu achten, die freie Entfaltung der Persönlichkeit und das Leben und die körperliche Unversehrtheit zu schützen sowie die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken (Artikel 1 Absatz 1, Artikel 2 Absätze 1 und 2 und Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz).

In der Zielbestimmung kommt zum Ausdruck, daß Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten (Arbeitsschutz) nicht allein durch Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschäden zu gewährleisten sind, sondern auch durch eine Anpassung der Arbeit an den Menschen. Damit wird bereits an dieser Stelle das umfassende Verständnis von Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz deutlich, das sowohl der Rahmenrichtlinie (vgl. Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 1, Absatz 2 Buchst. d) als auch dem Arbeitsschutzgesetzbuch (vgl. § 4 Absatz 1) zugrunde liegt. Im geltenden Recht ist dieses umfassende Verständnis nicht durchgehend verankert. Während z.B. das Arbeitssicherheitsgesetz und das Chemikaliengesetz die menschengerechte Gestaltung der Arbeit als Teilziel des Arbeitsschutzes ausdrücklich herausstellen, fehlt dieser Aspekt noch in § 120 a Gewerbeordnung. Der Unternehmer wird darin sogar zu Schutzmaßnahmen nur verpflichtet, soweit "die Natur des Betriebes es gestattet". Dagegen waren nach § 201 des Arbeitsgesetzbuchs der DDR die Betriebe gesetzlich schon zu einem umfassenden Schutz der Gesundheit und der Arbeitskraft der Werktätigen verpflichtet. Die Rahmenrichtlinie spricht in Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe d von der Berücksichtigung des "Faktors Mensch" bei der Arbeit. Hierfür hat sich in der Bundesrepublik der Begriff "menschengerechte Gestaltung der Arbeit" ausgeprägt. Er erfaßt sowohl die individuelle Arbeit als auch das Arbeitssystem in seinen Verknüpfungen, insbesondere von Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einflüssen der Umwelt.

Die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsprozessen bemißt sich nach den von der Arbeitswissenschaft entwickelten fünf Kriterien:

1. Schädigungslosigkeit und Erträglichkeit der Arbeit, bezogen auf die physiologisch-ökologische Ebene;
2. Ausführbarkeit der Arbeit, bezogen auf die Ebene der Operationen mit Werkzeugen und an Maschinen;

3. Zumutbarkeit, Beeinträchtigungsfreiheit, Handlungs- und Tätigkeitsspielraum der Arbeit, bezogen auf die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Arbeitsumgebung;
4. Zufriedenheit der Arbeitenden, Persönlichkeitsförderlichkeit der Arbeit, bezogen auf das Netzwerk produktiver Funktionen;
5. Sozialverträglichkeit der Arbeit, Beteiligung der Arbeitenden an der Gestaltung, bezogen auf die kooperative Organisation der Produktion oder Dienstleistung.

Die Pflicht zu Arbeitsschutzmaßnahmen trifft in erster Linie den Arbeitgeber, bzw. den Anlagenbetreiber oder Hersteller, Importeur oder Händler. Von der Zielsetzung des § 1 und den Grundsätzen des § 2 werden aber auch die Tätigkeiten der staatlichen Stellen erfaßt, die insbesondere für eine ausreichende Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften und für eine Förderung der Arbeitsschutzanliegen zu sorgen haben (vgl. Artikel 4 der Rahmenrichtlinie).

Gleichermaßen sind die Sozialversicherungsträger, Forschung und Wissenschaft sowie die norm- und regelsetzenden Institutionen Adressaten dieses Gesetzes.

Das Ziel der stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird in der Rahmenrichtlinie (Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 2) als Arbeitgeberpflicht aufgeführt. Es trifft in gleicher Weise aber auch die übrigen Adressaten dieses Gesetzes.

2. zu § 2:

Die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit entspricht dem Ziel der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit bedeutet, daß diese eine sinnvolle und befriedigende Tätigkeit für alle Beschäftigten bietet, die Arbeitsinhalte und -anforderungen die Persönlichkeit der Beschäftigten fördern und fördern und die Arbeit als Ganzes einen Beitrag zum körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefinden bei der Arbeit leistet. Die berufliche Entfaltung der Beschäftigten, unter anderem erreicht durch deren Qualifizierung, ist ein Beitrag zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeit.

Das Minimierungsgebot des Absatzes 2 ist Ausdruck des in Artikel 6 Absatz 2 der Rahmenrichtlinie festgehaltenen allgemeinen europäischen Grundsatzes, die von der Arbeit ausgehenden Gefahren und Risiken für Leben und Gesundheit der Beschäftigten soweit wie möglich zu minimieren. Im geltenden Recht ist dieser Grundsatz bereits in § 19 Gefahrstoffverordnung für den Umgang mit Gefahrstoffen kodifiziert. Das Minimierungsgebot und die dabei zu beachtende Rangfolge enthalten generelle Vorgaben für die Planung, Gestaltung, Organisation und Durchführung der Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber, verpflichten aber gleichermaßen den gesamten Adressatenkreis dieses Gesetzes.

Da der Gesundheitsschutz der Beschäftigten sowohl von den Gegebenheiten an einem einzelnen Arbeitsplatz als auch von dem Arbeitssystem insgesamt abhängig ist, muß immer die Gesamtwirkung des Arbeitsumfeldes berücksichtigt werden. Unter Arbeitsbelastungen sind nicht nur die tätigkeitspezifischen Belastungen (z.B. Heben und Tragen, einseitige körperliche Belastungen, andauernde Konzentration) und Arbeitsumweltbelastungen (z.B. Lärm, Hitze, Zugluft, Staub, Gefahrstoffe) zu verstehen, sondern auch die arbeitsorganisatorischen Belastungen (z.B. Streß, Arbeitstempo, Druck durch Vorgesetzte).

Damit die Arbeit dem Menschen angepaßt wird und nicht umgekehrt, ist der Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit grundsätzlich immer so auszugestalten, daß alle Menschen gleichermaßen geschützt sind, präventive Maßnahmen also auch noch die Schwächeren schützen. Um der Gefahr der Auslese vorzubeugen, dürfen individuelle Vorsorgeuntersuchungen keine primären Schutzmaßnahmen darstellen.

Insbesondere im Hinblick auf die Sozialverträglichkeit der Arbeit setzt das europäische Arbeitsschutzrecht großes Gewicht auf die Beteiligung der Beschäftigten. Um auch den weiteren Adressatenkreis dieses Gesetzes auf dieses Ziel zu verpflichten, wurde die Beteiligung der Beschäftigten bereits als Grundsatz formuliert.

Der derzeitige Stand der epidemiologischen Forschung zur Erkennung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren entspricht nicht im entferntesten den durch die tatsächlichen Gefahren gegebenen Anforderungen, weshalb die entsprechenden präventiven Maßnahmen nicht erkannt und ergriffen werden können. Wesentlicher Bestandteil des Gesetzes ist deshalb, epidemiologische Forschung zu ermöglichen und zu fördern. Hierzu ist eine wichtige Voraussetzung, daß die betrieblichen Belastungsdaten systematisch erfaßt und - auch über lange Zeiträume hinweg - überbetrieblich ausgewertet werden.

Um Diskrepanzen zu verhindern, die dadurch entstehen, daß Menschen, die nur gelegentlich Gefahrensituationen ausgesetzt sind, besser geschützt werden als Beschäftigte, die diesen Situationen täglich begegnen, beispielsweise bei Schadstoffen in der Atemluft, wurde der Grundsatz aufgenommen, den Beschäftigten bei der Arbeit so weit wie möglich den gleichen Gesundheitsschutz einzuräumen, wie er anderen Nichtbeschäftigten in vergleichbaren Situationen auch zugestanden wird.

Der Grundsatz, daß die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit eine Zielsetzung darstellt, die keinen reinen wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden darf, ist wörtlich aus der Präambel der Rahmenrichtlinie übernommen worden.

Beschäftigte in besonderen Lebensabschnitten oder Beschäftigungsverhältnissen, z.B. Kinder, Jugendliche, Heranwachsende, ältere Arbeitnehmer, werdende und stillende Mütter oder Beschäftigte in Behindertenwerkstätten, bedürfen aufgrund ihrer Situation teilweise eines besonderen Gesundheitsschutzes. Damit dies von allen Beteiligten ausreichend berücksichtigt wird, wurde dies in den Grundsätzen aufgenommen.

Das geschlechtsspezifische Diskriminierungsverbot in Absatz 11 stellt eine Konkretisierung des Artikels 3 Absätze 2 und 3 Grundgesetz sowie der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 dar. Es soll verhindern, daß Maßnahmen des Arbeitsschutzes, insbesondere bei der Norm- und Regelsetzung, zwischen Frauen und Männern unterscheiden und damit ein spezifisches Frauenschutzrecht schaffen, das die Beschäftigung von Frauen in bestimmten Beschäftigungsbereichen indirekt oder direkt erschwert oder verhindert. Da gerade die arbeitsmedizinische und arbeitswissenschaftliche Forschung häufig geschlechtsspezifische Unterscheidungen vornimmt, soll klargestellt werden, daß daraus folgende Arbeitsschutzmaßnahmen eine solche Unterscheidung in der Regel nicht vorsehen dürfen.

3. zu § 3

Die Definition der Gesundheit lehnt sich an den Gesundheitsbegriff der Weltgesundheitsorganisation an, die Gesundheit nicht nur als Abwesenheit von Krankheit und Gebrechen versteht, sondern als physisches, psychisches und soziales Wohlbefinden, ergänzt um die individuellen und sozialen Handlungsmöglichkeiten von Menschen.

Der Entwurf verwendet den Begriff "Beschäftigte" für diejenigen Personen, die aufgrund einer rechtlichen Beziehung zum Arbeitgeber (u.a. Arbeitsvertrag, Beamtenverhältnis, Arbeitnehmerüberlassung) Arbeitsleistungen erbringen und durch Arbeitsschutzmaßnahmen vor Gesundheitsgefahren geschützt werden sollen. Aufgrund der Vielfalt der rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten, in denen abhängige Arbeit geleistet wird, erscheint der Begriff "Beschäftigte" als geeigneter weiter Oberbegriff. Insbesondere sollen neben Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes auch Beamte erfaßt werden. Darüber hinaus sollen auch Praktikanten sowie sonstige in berufsausbildungsähnlichen Ausbildungsverhältnissen beschäftigte Personen erfaßt werden.

Der Begriff "Beschäftigte" für alle diejenigen Personen, die durch die Arbeitsschutzvorschriften geschützt werden sollen, wird bereits in verschiedenen Gesetzen zur technischen Sicherheit verwendet (vgl. § 19 Chemikaliengesetz, § 30 Gentechnikgesetz, § 11 Gerätesicherheitsgesetz). Schließlich ist darauf hinzuweisen, daß er - in der Mehrzahl verwendet - eine geschlechtsneutrale Formulierung erlaubt.

Inhaltlich gehen die Begriffsbestimmungen in Absatz 2 von Artikel 3 Buchstabe a der Rahmenrichtlinie aus und lehnen sich an die Arbeitnehmerdefinition in § 5 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz an. Daß von der Rahmenrichtlinie für die Mitgliedstaaten, in denen es Beamte gibt, neben den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes auch die Beamten erfaßt werden sollen, ergibt sich insbesondere aus Nr. 8 der Erklärungen für das Ratsprotokoll bei der Verabschiedung der Rahmenrichtlinie. Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Arbeitsschutzregelungen für die Bundesbeamten folgt insoweit aus Artikel 73 Nr. 8 GG; für die übrigen Be-

amtenverhältnisse sind die Bestimmungen des Entwurfs als Rahmenvorschriften nach Artikel 75 Nr. 1 GG anzusehen.

Die Ausnahme für Hausangestellte in Absatz 2 Satz 2 entspricht Artikel 3 Buchst. a der Rahmenrichtlinie. Sie trägt den Schwierigkeiten bei der Durchführung und Kontrolle der Vorschriften Rechnung. § 33 Absatz 2 sieht jedoch die Möglichkeit der Erweiterung des Schutzes dieses Gesetzes auch auf diese Personengruppe vor. Gedacht ist dabei insbesondere an größere betriebsähnliche Privathaushalte, die mehrere Beschäftigte haben.

Die Arbeitgeberdefinition in Absatz 3 entspricht derjenigen in Artikel 3 Buchstabe b der Rahmenrichtlinie. Die für den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz kennzeichnende externe Regelsetzung und Kontrolle wird durch Einbeziehung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst grundsätzlich auch für den öffentlichen Dienstherrn und Arbeitgeber durchgehend wirksam. Absatz 4 bestimmt ergänzend für den Bereich des öffentlichen Dienstes die (jeweilige) oberste Dienstbehörde als Arbeitgeber. Absatz 5 enthält eine Definition der Dienststellen der öffentlichen Verwaltung und setzt diese aus Gründen der rechtstechnischen Vereinfachung den Betrieben gleich.

Absatz 6 bezweckt eine Vereinheitlichung der Mitwirkungsmöglichkeiten der verschiedensten Beschäftigtenvertretungen, da eine Unterscheidung im Arbeitsschutz nicht gerechtfertigt ist. Insbesondere sollen hierdurch die kirchlichen Mitarbeitervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen einbezogen werden.

Die Definition des Standes der Technik wurde § 3 Absatz 6 Bundesimmissionsschutzgesetz entnommen, allerdings auf die für den Arbeitsschutz relevanten Bereiche der Arbeitsmedizin und Hygiene ausgedehnt.

Wenn Arbeitsschutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik verlangt werden, so werden damit Anforderungen gestellt, die über die Maßnahmen hinausgehen, die der Arbeitgeber z.B. nach den in der Generalklausel des § 17 Absatz 1 Satz 2 Gefahrstoffverordnung bezeichneten allgemein anerkannten Regeln der Sicherheitstechnik zu treffen hat. Allgemein anerkannte technische, arbeitsmedizinische und hygienische Regeln sind schriftlich fixierte oder mündlich überlieferte Festlegungen für Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen, die nach herrschender Auffassung der beteiligten Kreise zur Erreichung des gesetzlich vorgegebenen Zieles geeignet sind und sich in der Praxis allgemein bewährt haben oder deren Bewährung nach herrschender Auffassung in überschaubarer Zeit bevorsteht. Bei einer Verweisung auf Regeln kann sich demnach darauf beschränkt werden, die herrschende Auffassung unter den technischen oder arbeitsmedizinischen Praktikern zu ermitteln. Wird auf den Stand der Technik verwiesen, so wird "der rechtliche Maßstab für das Erlaubte oder Gebotene hierdurch an die Front der technischen Entwicklung verlagert, da die allgemeine Anerkennung und die praktische Bewährung allein für den Stand der Technik nicht ausschlaggebend sind. Bei der Formel vom Stand der Technik gestaltet sich die Feststellung und Beurteilung der maßgeblichen Tatsachen für Behörden allerdings schwieriger. Sie müssen in die Meinungsstreitigkeiten der Techniker eintreten, um zu ermitteln, was technisch notwendig, geeignet, angemessen und vermeidbar ist" (Entscheidung des BVerfG vom 8. August 1978, NJW 1979, S. 359 ff).

Die Definition der gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse bezieht sich insbesondere auf Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft, Arbeitshygiene, Technik, Arbeitsmedizin, Soziologie und Psychologie, wobei diese Aufzählung der einzelnen Disziplinen nicht als abschließend betrachtet wird.

Die Definitionen von Risiko und Gefahr wurden notwendig, um eine Verbindung zum polizeirechtlichen Gefahrenbegriff herzustellen. Es ist davon auszugehen, daß die in diesem Gesetzbuch und den darauf erlassenen Rechtsverordnungen geregelten Situationen als abstrakt gefährlich gelten und ein konkreter Gefahren tatbestand dann gegeben ist, wenn Regelungen dieses Gesetzes oder der darauf beruhenden Rechtsverordnungen konkret verletzt sind.

Die Definition der Gefahrverhütung entstammt Art. 3 der Rahmenrichtlinie.

4. **zu § 4:**

Absatz 1 enthält die grundlegende Arbeitgeberpflicht zu einem umfassenden Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsgefahren durch die Arbeit und bei der Arbeit. Die Bestimmung setzt Artikel 5 Absatz 1 der

Rahmenrichtlinie um. Absatz 1 hebt außerdem die Verpflichtung hervor, die Arbeit menschengerecht zu gestalten. In zusammenfassender Form setzt Absatz 1 damit auch gleichzeitig Artikel 6 Absatz 2 Buchst. d der Rahmenrichtlinie um. Dieses weite Verständnis von Arbeitsschutz trägt der Erkenntnis Rechnung, daß Gesundheitsgefahren nicht mehr nur durch gefährliche chemische, physikalische oder biologische Einwirkungen bei der Arbeit oder eine unfallträchtige Gestaltung von Arbeitsgeräten oder Arbeitsplätzen auftreten, sondern zunehmend auch durch die Gestaltung der Arbeits- und Fertigungsverfahren. So können eintönige Arbeiten, maschinenbestimmte Arbeiten (z.B. Fließbandarbeit) oder Arbeiten an Einzelarbeitsplätzen zu verschiedenartigen Streßreaktionen führen.

Absatz 2 Satz 1 setzt Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Rahmenrichtlinie hinsichtlich der Forderung nach einer geeigneten Organisation und der Bereitstellung der erforderlichen Mittel um. Unter Bezugnahme auf Artikel 6 Absatz 3 b und Artikel 9 Absatz 1 a der Rahmenrichtlinie wird herausgestellt, daß eine geeignete Organisation den Arbeitsschutz in die gesamte Aufbau- und Ablauforganisation eines Unternehmens oder Betriebes integrieren muß. Hierzu sind Organisationsstrukturen und Verfahren zu installieren, die es erlauben, die technischen wie organisatorischen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu planen, durchzuführen und hinsichtlich der Effektivität zu beurteilen. Das Verbot, die Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen den Beschäftigten aufzuerlegen, entspricht Artikel 6 Absatz 5 der Rahmenrichtlinie. Im Zusammenhang mit der Pflicht der Arbeitgeber, die erforderlichen finanziellen Mittel bereitzustellen, ergibt sich, daß in aller Regel die Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen, insbesondere für die Zurverfügungstellung von persönlichen Schutzausrüstungen, bei den Arbeitgebern verbleiben, es sei denn, es bestehen rechtlich abgesicherte Kostenübernahmevereinbarungen oder sonstige spezielle Regelungen.

Absatz 3 weist auf die durch Gesetz geregelte Unterstützung durch besondere Fachleute hin. Dabei sind nicht nur die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, sondern auch z.B. Störfallbeauftragte, Umweltbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte, Strahlenschutzbeauftragte oder andere gemeint.

5. zu § 5

Die im wesentlichen aus Artikel 6 Absatz 2 der Rahmenrichtlinie übernommenen Grundsätze enthalten generelle Vorgaben für die Planung, Gestaltung und Organisation der Schutzmaßnahmen. Diese richten sich sowohl auf die Gegebenheiten an einem einzelnen Arbeitsplatz als auch auf das Arbeitssystem insgesamt, mit dem die Bedingungen an einem einzelnen Arbeitsplatz in einer Wechselbeziehung stehen.

Die Forderung nach der Entwicklung von betrieblichen Arbeitsschutzprogrammen entspricht der umfassenden Ermittlungs- und Beurteilungspflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nach § 6 des Entwurfs.

6. zu § 6:

Welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind, läßt sich erst aufgrund einer ausreichenden Gefährdungsanalyse erkennen. Dazu gehört, daß Risiken als solche erkannt und hinsichtlich ihrer Schwere (Art und Umfang des möglichen Schadens, Eintrittswahrscheinlichkeit) unter Verwertung wissenschaftlicher Erkenntnisse bewertet werden. Die Vorgehensweise ist Inhalt der in Absatz 1 Satz 1 entsprechend Artikel 6 Absatz 3 Buchst. a Satz 1 der Rahmenrichtlinie festgelegten Beurteilungspflicht. Absatz 1 Satz 2 enthält einen - gegenüber Artikel 6 Absatz 3 Buchstabe a Satz 1 der Rahmenrichtlinie erweiterte - beispielhafte Aufzählung der Arbeitsbedingungen, durch die sich Risiken für die Beschäftigten ergeben können. Die Aufzählung dient als Anhaltspunkt für die vom Arbeitgeber nach Satz 1 vorzunehmende Beurteilung der Gesundheitsrisiken an den Arbeitsplätzen.

Absatz 3 stellt - in Umsetzung von Artikel 15 der Rahmenrichtlinie - klar, daß auch der Schutz der besonders gefährdeten Beschäftigtengruppen bereits bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen - und zwar gerade im Hinblick auf die speziellen Risiken für diese Beschäftigtengruppen - beginnt. Zu den besonders gefährdeten Beschäftigtengruppen gehören u.a. Jugendliche, werdende und stillende Mütter sowie behinderte Beschäftigte (vgl. auch Nummer 19 der Erklärungen für das o.g. Ratsprotokoll).

Die in Absatz 4 vorgesehene Pflicht zur Dokumentation der Beurteilung entspricht Artikel 9 Absatz 1 Buchst. a i.V.m. Absatz 2 der Rahmenrichtlinie. Die Grundpflicht des § 4 verlangt somit, daß die Arbeitgeber immer eine Beurteilung der in seinem Betrieb für die Beschäftigten bestehenden Gesundheitsrisiken vor-

nehmen oder vornehmen lassen und das Ergebnis arbeitsplatzbezogen schriftlich festhalten. Der Arbeitgeber muß dafür sorgen, daß dieses Ergebnis stets greifbar ist, auch, um es im Rahmen von Überwachungsmaßnahmen der Aufsichtsbehörde vorlegen zu können. Die Art und Weise der Durchführung der Beurteilung regelt die Vorschrift nicht. Solche Bestimmungen können in untergesetzlichen Regelungen getroffen werden. Grundsätzlich kann man davon ausgehen, daß die Beurteilung unter Berücksichtigung der Tätigkeiten und der Größe des Betriebes um so ausführlicher sein muß, je komplexer die Gefahrensituation im Betrieb ist. In Ausschöpfung der Ermächtigung des Artikels 9 Absatz 2 der Rahmenrichtlinie läßt Absatz 4 den Arbeitgebern ausdrücklich darin einen Spielraum, in welcher Art und Weise und in welchem Umfang die schriftliche Festlegung des Beurteilungsergebnisses erfolgt. Kriterien sind hierbei die Zahl der Beschäftigten sowie die Art und der Grad der Gefährdung der Beschäftigten.

Der Arbeitgeber muß nicht notwendigerweise für jeden einzelnen Arbeitsplatz eine gesonderte schriftliche Dokumentation vornehmen. Es kann ausreichen, wenn bestimmte Kategorien von Arbeitsplätzen mit gleichgelagerten Gefährdungen in einer schriftlichen Beurteilung zusammengefaßt werden.

Zur Begutachtung von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sind Beurteilungen zurückliegender Arbeitsbedingungen unabdingbar. Die Aufbewahrungsfristen für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen müssen sich an den Aufbewahrungsfristen der arbeitsmedizinischen Untersuchungsergebnisse orientieren, weil nur aus der Zusammenführung dieser Unterlagen sachentsprechende Beurteilungen von individuellen Entschädigungsansprüchen und auch retrospektive epidemiologische Untersuchungen möglich sind. Als Beispiel seien hier die krebserzeugenden Wirkungen von Gefahrstoffen mit Latenzzeiten von 20 und mehr Jahren angeführt.

7. zu § 7:

Arbeitsschutz im Betrieb ist eine ständige Aufgabe mit dem Ziel der stetigen Verbesserung. Entsprechend Artikel 6 Absatz 1, 2. Unterabsatz und Artikel 6 Absatz 3 Buchst. a Satz 2, 1. Spiegelstrich der Rahmenrichtlinie wird die Verpflichtung zur Überprüfung der Wirksamkeit einmal getroffener Maßnahmen und zur Anpassung an sich ändernde Gegebenheiten in Absatz 1 ausdrücklich festgelegt. Veränderte Gegebenheiten, die eine Anpassung verlangen, können sein: eine geänderte Gefahrenbeurteilung aufgrund neuer Erkenntnisse, bessere Schutzmöglichkeiten aufgrund neuer Techniken, aber auch eine Änderung in der Belastungsfähigkeit betroffener Arbeitnehmer, insbesondere durch gesundheitliche Beeinträchtigungen. Da Arbeitsschutz eine auf allen betrieblichen Ebenen zu erfüllende Führungsaufgabe ist, werden die Arbeitgeber in Absatz 2 entsprechend der Regelung in Artikel 6 Absatz 3 Buchstabe a Satz 2 der Rahmenrichtlinie auch verpflichtet, diesem Gebot durch entsprechende Maßnahmen nachzukommen.

Die in Absatz 3 festgelegte Informationspflicht des Arbeitgebers entstammt der Präambel der Rahmenrichtlinie.

8. zu § 8:

Vergleiche die Begründung zur korrespondierenden Bestimmung in § 6 Absatz 4.

9. zu § 9:

Können Arbeiten nur bei Beachtung bestimmter Schutzmaßnahmen ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen verrichtet werden, dann gehört die Eignung der betreffenden Arbeitnehmer in bezug auf diese Erfordernisse zu den Arbeitsschutzanforderungen bei einer solchen Arbeit. Die Vorschrift verpflichtet daher den Arbeitgeber, bei der Übertragung von Arbeiten auch darauf zu achten, daß die Beschäftigten körperlich (z.B. Hör- oder Sehfähigkeit) und geistig (z.B. Auffassungsgabe) in der Lage sind, die für die Arbeiten maßgeblichen (überbetrieblichen und betrieblichen) Schutzvorschriften und angeordneten Schutzmaßnahmen zu erfassen und durchzuführen.

Das gleiche gilt für die leitenden Mitarbeiter.

Absatz 3 bezieht sich auf besonders gefährliche, gesetzlich bereits geregelte Bereiche wie z.B. das Strahlenschutz- oder Sprengstoffrecht.

10. zu § 10:

Besondere Gefährdungen können sich stets dadurch ergeben, daß auf einer Arbeitsstätte Personen von mehr als einem Arbeitgeber beschäftigt werden. Das geltende Recht geht davon aus, daß die jeweiligen Arbeitgeber grundsätzlich nur für den Arbeitsschutz der von ihnen beschäftigten Personen verantwortlich sind, sie jedoch Absprachen treffen müssen, um eine gegenseitige Gefährdung ihrer Beschäftigten zu vermeiden. Gegebenenfalls müssen diejenigen, die Arbeiten an andere Arbeitgeber vergeben, eine Person bestimmen, die die Arbeiten insoweit koordiniert und auch entsprechende Weisungsbefugnisse gegenüber den Auftragnehmern und deren Beschäftigten hat (vgl. § 5 der Unfallverhütungsvorschrift "Allgemeine Vorschriften" - VBG 1). Für Beschäftigte in einem Leiharbeitsverhältnis bestimmt § 11 Absatz 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, daß sowohl die für den Verleiher als auch die für den Betrieb des Entleihers maßgeblichen Vorschriften zu beachten sind. Die Praxis zeigt, daß diese Regelungen den tatsächlich möglichen Gefährdungen beim Einsatz von Beschäftigten verschiedener Arbeitgeber auf einer Arbeitsstätte noch nicht ausreichend Rechnung tragen und verbessert werden müssen. Dabei können bestimmte Arbeitssituationen zusätzliche Regelungen erfordern. § 10 legt insofern nur Grundpflichten fest, die von allen Arbeitgebern beachtet werden müssen. Für besondere Gefährdungstatbestände können ergänzende Regelungen in Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften getroffen werden.

Absatz 1 behandelt zunächst den Fall, daß Beschäftigte verschiedener Arbeitgeber zeitlich und/oder örtlich gemeinsam tätig werden. In diesem Fall sind beide Arbeitgeber entsprechend Artikel 6 Abs. 4 und 10 Absatz 2 der Rahmenrichtlinie im Rahmen der erforderlichen Zusammenarbeit insbesondere verpflichtet, sich und ihre Beschäftigten über die möglichen Gefahren zu unterrichten und ihre Maßnahmen abzustimmen.

Absatz 2 faßt die Vorschriften der verschiedenen Unfallverhütungsvorschriften "Allgemeine Vorschriften" (VBG 1) bezüglich der Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber in einer einheitlichen Regelung zusammen.

In Absatz 3 ist die in Artikel 12 Absatz 2 der Rahmenrichtlinie enthaltene weitere Pflicht aufgenommen, daß sich der Arbeitgeber vergewissern muß, daß auch die Beschäftigten der anderen Arbeitgeber ausreichend unterrichtet und in geeigneter Weise angewiesen worden sind.

Absatz 4 erstreckt die vorgenannten Pflichten auf die Fälle, in denen Beschäftigte auf Arbeitsstätten anderer Arbeitgeber eingesetzt werden. Dabei steht nicht die Gefährdung durch mit anderen Arbeiten betraute Beschäftigte des anderen Arbeitgebers im Vordergrund. Vielmehr geht es um Gefahren, die von der Arbeitsstätte und den vorhandenen Einrichtungen ausgehen. Von dieser Regelung wird insbesondere der Einsatz von Fremdfirmen für Reinigungs- und Reparaturarbeiten in Produktionsanlagen, Verkehrsbetrieben, Werkstätten, Laboratorien oder Krankenhäusern erfaßt. Hier ist häufig die Unkenntnis über die von der Arbeitsstätte ausgehenden Gefahren bereits ein zusätzliches, vermeidbares Gefahrenmoment. Über die Pflichten nach § 10 wird die Verantwortung der Arbeitgeber zugunsten des Beschäftigten der jeweils anderen Arbeitgeber unabhängig von der zugrundeliegenden rechtlichen Gestaltung erweitert. Dies wirkt sich auch auf den Umfang der für ihn erforderlichen Beratung durch die Fachkräfte aus.

11. zu § 11

Der Grad einer Gefahr wird im allgemeinen durch die Schwere des möglichen Schadens und seine Eintrittswahrscheinlichkeit bestimmt. Schutzmaßnahmen sind darauf gerichtet, diese Faktoren so zu beeinflussen, daß die Gefahr insgesamt gering bleibt. Je schwerer ein möglicher Schaden für die Beschäftigten sein kann, desto stärker müssen infolgedessen die Maßnahmen sein, die seinen Eintritt verhindern. Für den Fall, daß dies nicht dauerhaft gelingt und der Eintritt eines schweren Schadens möglich bleibt, sind Maßnahmen zu treffen, die die Beschäftigten gegebenenfalls in die Lage versetzen, sich der Notsituation zu entziehen oder das Ausmaß des Schadens für sich und gegebenenfalls für Dritte zu mindern. Solche, in der Rahmenrichtlinie in Artikel 8 Abs. 2 bis 5 und in Artikel 6 Absatz 3 Buchstabe d enthaltenen Maßnahmen faßt § 11 zusammen. Dabei wird der Begriff der unmittelbaren erheblichen Gefahr verwendet für eine Gefahr, bei der die Eintrittswahrscheinlichkeit für einen schweren Schaden sehr hoch ist oder der Eintritt eines solchen Schadens nicht mehr abgewendet werden kann.

Absatz 1 enthält die Verpflichtung zur rechtzeitigen Unterrichtung der Beschäftigten über die Gefahr und die zu ihrer Abwendung schon getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen.

Absatz 2 verpflichtet die Arbeitgeber, Zugang zu besonderen Gefahrenbereichen nur solchen Beschäftigten zu geben, die zuvor geeignete Anweisungen erhalten haben und dies auf geeignete Weise zu kontrollieren.

Nach Absatz 3 sollen die Arbeitgeber dafür sorgen, daß die Beschäftigten in besonderen Gefahrensituationen auch selbst die geeigneten Gefahrenabwehrmaßnahmen treffen können. Hieraus dürfen den Beschäftigten Nachteile nur entstehen, wenn sie vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben. Da der Begriff "unüberlegtes Handeln" (Artikel 8 Abs. 5, 2. Unterabsatz der Rahmenrichtlinie) als Verschuldensform dem deutschen Recht fremd ist, sieht Absatz 3 einen Wegfall des Schutzes der Beschäftigten vor Nachteilen nur bei grob fahrlässigem und bei vorsätzlichem Handeln vor.

Absatz 4 Satz 1 verpflichtet die Arbeitgeber zu Maßnahmen, die die Beschäftigten bei besonderen Gefahrensituationen die Einstellung der Arbeit und das sofortige Verlassen ihrer Arbeitsplätze ermöglichen sollen. Aus einem solchen Verhalten dürfen nach Absatz 5 den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Entsprechende Regelungen finden sich in Artikel 8 Absatz 3 Buchst. b und Absatz 4 der Rahmenrichtlinie. Die Regelung des Absatzes 5 geht allerdings insofern über die Rahmenrichtlinie und das geltende Recht hinaus, als das Verbot der Nachteilszufügung nicht nur bei objektiv bestehender Gefahrenlage, sondern auch dann eingreift, wenn die Beschäftigten von einer - objektiv nicht bestehenden - Gefahrenlage bei verständiger Würdigung aller Umstände ausgehen konnten. Diese subjektive Beurteilung der Gefahrensituation ist aber auch in ILO-Übereinkommen enthalten, die die Bundesrepublik Deutschland ratifiziert hat und bei denen sie sich zur Übernahme der betreffenden Bestimmungen bei Gelegenheit der Umsetzung von EG-Recht verpflichtet hat (Ü 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, Ü 167 über den Arbeitsschutz im Bauwesen und Ü 170 über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit.)

Solange eine unmittelbare erhebliche Gefahr besteht, dürfen Beschäftigte nach Artikel 8 Absatz 3 Buchstabe c der Rahmenrichtlinie nur in besonders gerechtfertigten Ausnahmefällen zur Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit aufgefordert werden. Eine entsprechende Verpflichtung enthält Absatz 4 Satz 3.

12. zu § 12:

Die Vorschrift enthält entsprechend Artikel 8 Abs. 1 und 2 der Rahmenrichtlinie Regelungen über die Vorkehrungen, die der Arbeitgeber für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten treffen muß. Die erforderlichen Maßnahmen müssen die Art der Tätigkeit und die Zahl der Beschäftigten berücksichtigen und auch sicherstellen, daß im Notfall

- die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen eingerichtet sind und
- nach Zahl, Ausbildung und Ausrüstung ausreichendes Personal für die Notfallmaßnahmen im Betrieb zur Verfügung steht.

Hinsichtlich der Anhörung der Vertretungen der Beschäftigten zu der Benennung der für die Brandbekämpfung zuständigen Beschäftigten setzt Absatz 2 Satz 3 Artikel 11 Absatz 2 Buchst. b der Rahmenrichtlinie um. Im Wege der Auslegung ließe sich zwar auch vertreten, daß die vorgenannte Bestimmung der Rahmenrichtlinie

für den Betriebsrat bereits durch § 89 Absatz 2 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) umgesetzt sei. Jedoch fehlt für den öffentlichen Dienst eine entsprechende Vorschrift im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Daher wurde der Klarheit und Vollständigkeit halber eine eigenständige Regelung zur Beteiligung - des Sachzusammenhanges wegen in § 12 - aufgenommen, die auch die Schwerbehindertenvertretung einschließt.

13. zu § 13:

Um das Unfallgeschehen beobachten und für eine Verbesserung des Arbeitsschutzes auswerten zu können, muß es systematisch erfaßt und auch den zuständigen Behörden zur Kenntnis gebracht werden. In § 13 werden die Arbeitgeber von Betrieben mit mehr als 5 Beschäftigten dazu in Einklang mit Artikel 9 Absatz 1 Buchst. c und d i. V. m. Absatz 2 der Rahmenrichtlinie und § 1552 Absatz 1 RVO verpflichtet, alle Arbeitsunfälle, die einen Arbeitsausfall von mehr als einem Kalendertag zur Folge hatten, in einer Liste zu erfassen

und bei Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen der zuständigen Behörde anzuzeigen. Aus Gründen des Datenschutzes wurden die in die Liste aufzunehmenden Merkmale abschließend aufgeführt. Die Übereinstimmung mit der bestehenden Regelung in § 1552 Absatz 1. RVO bewirkt, daß der Arbeitgeber ihrer Anzeigepflicht nach § 13 nachkommt, wenn er der zuständigen Aufsichtsbehörde das Zweitstück der Unfallanzeige an den Versicherungsträger übersendet, wie das § 1553 Absatz 1 RVO vorschreibt.

Absatz 3 stellt klar, daß es sich um die gleiche Anzeige handelt, wie sie dem Unfallversicherungsträger zu gestellt werden muß.

14. zu § 14:

Damit Beschäftigte für sie mögliche Gefahren erkennen und entsprechend den vorgesehenen Maßnahmen auch handeln können, reicht die bloße Unterrichtung gemäß § 21 nicht aus. Hinzukommen müssen auf die individuelle Arbeitssituation zugeschnittene notwendige ergänzende Informationen, Erläuterungen und Anweisungen. Zu diesem Zweck sieht § 81 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz neben der Unterrichtung eine Belehrung vor.

Der Entwurf übernimmt hierfür in § 14 den in Artikel 12 der Rahmenrichtlinie verwendeten Begriff der Unterweisung und regelt deren Umfang entsprechend Artikel 12 Abs. 1 und 4, 2. Unterabsatz der Rahmenrichtlinie. Die Regelung ist erforderlich, weil eine dem § 81 BetrVG entsprechende Regelung für die Personalvertretung im öffentlichen Dienst fehlt.

15. zu § 15:

Für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen im Betrieb sind die Arbeitgeber verantwortlich. Sie haben grundsätzlich die ihnen obliegenden Pflichten selbst zu erfüllen. Insbesondere bei größeren Betrieben kann es sich aber als zweckmäßig erweisen, wenn die Arbeitsschutzpflichten der Arbeitgeber auch von den Personen verantwortlich wahrgenommen werden, die den Ablauf der Arbeit tatsächlich bestimmen und in den Arbeitsprozeß eingreifen können, sei es in leitender Stellung (Nr. 4) oder sei es in Wahrnehmung ganz bestimmter übertragener Aufgaben (Nr. 5). Daneben führt die Vorschrift als verantwortliche Personen diejenigen auf, die kraft Gesetzes oder Gesellschaftsvertrages zur Vertretung des Arbeitgebers befugt sind (Nr. 1 bis 3). Entsprechende Vorschriften im geltenden Recht befinden sich z.B. in § 19 Sprengstoffgesetz, § 29 Absatz 1 Strahlenschutzverordnung, § 58 Bundesberggesetz oder den §§ 9 Absatz 2 und 130 Absatz 2 Ordnungswidrigkeitengesetz.

Absatz 1 Satz 2 soll verhindern, daß die Beauftragung beispielsweise an Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfolgt, ohne daß diese über die notwendigen Möglichkeiten und Mittel verfügen, Gefahrensituationen abzuwehren.

Absatz 3 stellt für den Fall des Betriebsüberganges im Sinne des § 613a Bürgerliches Gesetzbuch die verwaltungsrechtliche Rechtsnachfolge sicher.

16. zu § 16

Absatz 1 legt fest, daß die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers zugleich individualrechtliche Pflichten des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten aus den zwischen ihnen bestehenden Rechtsverhältnissen (z.B. Arbeitsvertrag, Beamtenverhältnis) sind. Damit sollen die bestehenden Regelungen (z.B. § 618 BGB) konkretisiert und ergänzt werden. Hierdurch erhalten die Beschäftigten eine verbesserte Möglichkeit, bei unzureichenden Arbeitsschutzzuständen im Betrieb ihre Rechte unmittelbar gegenüber den Arbeitgebern geltend zu machen und notfalls im Klagewege durchzusetzen.

Absatz 2 enthält in Umsetzung von Artikel 11 Abs. 6, 1. Unterabsatz der Rahmenrichtlinie eine Regelung über das Nachteilsverbot, wenn Beschäftigte von ihrem Petitionsrecht nach Artikel 17 Grundgesetz Gebrauch machen. Damit soll verhindert werden, daß Beschäftigte gemäß arbeits- und verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung zuerst den Arbeitgeber unter Ausschöpfung des innerbetrieblichen Beschwerdeweges um Abhilfe zu bitten haben, bevor sie sich an die Aufsichtsbehörden wenden, andernfalls eine Kündigung gerechtfertigt ist.

Absatz 3 ergänzt das bereits in § 11 Absatz 4 enthaltene Recht der Beschäftigten, ihre Arbeit einzustellen. Der Unterschied zwischen den beiden Regelungen besteht darin, daß der Anlaß für die Arbeitseinstellung bei § 11 Absatz 4 eine unmittelbare erhebliche Gefahr darstellt, die nicht durch eine Pflichtverletzung der Arbeitgeber hervorgerufen zu sein braucht. Dagegen reicht für die Inanspruchnahme des § 18 Absatz 3 aus, daß eine (nicht notwendig erhebliche und unmittelbare) Gefahr für die Beschäftigten besteht, die durch eine Verletzung von Arbeitsschutzpflichten seitens der Arbeitgeber verursacht wird. Wie bei § 11 Absatz 4 ist auch in den Fällen des § 18 Absatz 3 von einer subjektiven Beurteilung der Situation durch die Beschäftigten auszugehen, wobei die Beschäftigten alle ihnen erkennbaren Umstände in ihre Beurteilung einbeziehen müssen.

17. zu § 17:

Ergänzend zu § 16 enthält diese Vorschrift Melde- und Unterstützungspflichten entsprechend Artikel 13 Absatz 2 Buchst. d und der Rahmenrichtlinie. Auf diese Weise tragen die Beschäftigten ihrerseits dazu bei, daß der Arbeitgeber und die jeweils beauftragten Fachkräfte ihre Arbeitsschutzaufgaben erfüllen können. Die Aufführung auch der Sicherheitsbeauftragten nach § 719 RVO in Absatz 1 dient der Umsetzung des Artikels 11 Buchst. d des ILO-Übereinkommens 167 über den Arbeitsschutz im Bauwesen.

18. zu § 18:

Die besten Schutzvorkehrungen nutzen nichts, wenn sich die Beschäftigten nicht sicherheitsgerecht verhalten und im Rahmen der eigenen Möglichkeiten auch für Sicherheit und Gesundheitsschutz sorgen. § 16 enthält daher in Absatz 1 in Übereinstimmung mit Artikel 13 Absatz 1 der Rahmenrichtlinie die generelle Pflicht der Beschäftigten, zum eigenen wie auch zum Schutz derjenigen, die von den eigenen Handlungen betroffen sein können, nach den gegebenen Möglichkeiten und gemäß der Unterweisungen und Anweisungen der Arbeitgeber beizutragen. Absatz 2 übernimmt die Bestimmungen des Artikels 13 Absatz 2 Buchst. a, b und c der Rahmenrichtlinie, die diese generelle Pflicht in bezug auf bestimmte Schutzvorkehrungen konkretisieren.

Absatz 3 stellt klar, daß der Arbeitgeber nicht die Möglichkeit hat, die ihm obliegenden Pflichten nach diesem Gesetz auf die Beschäftigten zu übertragen. Da ihm alle arbeitsrechtlichen Möglichkeiten bis hin zur Kündigung offenstehen, kann er seine Verantwortung nicht insoweit fallen lassen, indem er behauptet, bestimmte Maßnahmen nicht durchführen zu können, da die Beschäftigten dies nicht wollten oder ihre Pflichten verletzt.

19. zu § 19:

Die Vorschrift enthält Regelungen über die Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten zu sie betreffenden Fragen des Arbeitsschutzes im Betrieb.

Absatz 1 enthält in Umsetzung von Artikel 10 Absatz 1 der Rahmenrichtlinie Bestimmungen über die Unterrichtung der Beschäftigten im Hinblick auf die für sie möglichen Gefahren und die zu deren Abwendung getroffenen Maßnahmen. Notwendigerweise gehören dazu auch die Informationen über die eigenen und die Befugnisse der Vorgesetzten sowie der für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen.

Darüber hinaus enthält Absatz 2 ein uneingeschränktes Auskunftsrecht der Beschäftigten in allen sie betreffenden Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit.

Absatz 3 stellt noch einmal klar, daß den in erster Linie betroffenen Beschäftigten ein Auskunftsrecht gegenüber den staatlichen und unfallversicherungsrechtlichen Überwachungsbehörden sowie gegenüber den Betriebs- und Personalräten zusteht.

Absatz 4 enthält das in Artikel 11 Absatz 1 der Rahmenrichtlinie vorgesehene Vorschlagsrecht der Beschäftigten.

Damit Beschäftigte ohne Beschäftigtenvertretung, sei es aus rechtlichen oder aus tatsächlichen Gründen, nicht schlechter gestellt sind, wurde eine § 21 Absatz 1 entsprechende Regelung in Absatz 5 aufgenommen.

Absatz 6 stellt klar, daß insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz sowie die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder unberührt bleiben.

20. zu § 20:

Die vorgesehene Regelung trägt der Tatsache Rechnung, daß das europäische Arbeitsschutzrecht großen Wert auf die Beteiligung der betroffenen Beschäftigten legt. Die Arbeitskreise zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit stellen eine mögliche Form der aktiven Arbeitnehmerbeteiligung dar, ohne die gesundheitsförderliche Maßnahmen ins Leere laufen würden.

21. zu § 21

Zwar sehen das Betriebsverfassungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz eine Beteiligung des Betriebsrates oder des Personalrates in Fragen des Arbeitsschutzes in diversen Bestimmungen vor (insbesondere durch die §§ 80 Absatz 1 Nr. 2 und 3, 87 Absatz 1 Nr. 7, 89 Absatz 2 bis 5, 90 Absatz 2 BetrVG, 68 Absatz 1 Nr. 1 und 3, 75 Absatz 3 Nr. 16, 76 Absatz 2 Nr. 5, 81 Absatz 2 Satz 1 BPersVG), doch ist eine eigenständige zusammenhängende Regelung über die Mitwirkung der Vertretung der Beschäftigten im Arbeitsschutzgesetzbuch erforderlich, weil entsprechende Regelungen für Beschäftigtenvertretungen, die nicht nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder Bundespersonalvertretungsgesetz geregelt sind, fehlen oder unvollständig sind.

Daher wurde der Klarheit, Übersichtlichkeit und Vollständigkeit halber eine eigenständige Regelung zur Beteiligung der Vertretung der Beschäftigten aufgenommen.

Die Regelung entspricht den Artikeln 10 und 11 der Rahmenrichtlinie, die ausdrücklich Arbeitnehmervertreter anspricht.

22. zum Fünften Abschnitt

Der Fünfte Abschnitt enthält grundsätzliche Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Die schon bestehenden Regelungen zu arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen in verschiedenen speziellen Rechtsbereichen (z.B. Gefahrstoffverordnung, Röntgenverordnung, Druckluftverordnung, Seemannsgesetz bzw. Seetauglichkeitsverordnung) bleiben durch die neuen Vorschriften gemäß Art. 2 § 2 Absatz 3 unberührt. Soweit diese besonderen Vorschriften jedoch Regelungslücken enthalten, werden sie durch die Vorschriften des Fünften Abschnitts ergänzt. Dies gilt beispielsweise für die Bestimmungen über die Weitergabe ärztlicher Aufzeichnungen (§ 28), für die es im derzeit geltenden Recht keine gesetzlichen Regelungen gibt. Mit den Vorschriften wird auch Artikel 14 der Rahmenrichtlinie umgesetzt.

Aufgenommen sind auch besondere Vorschriften über genomanalytische Untersuchungen.

Die Vorschriften über die arbeitsmedizinische Vorsorge stehen ergänzend neben den im Zweiten Abschnitt vorgeschriebenen technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen.

Diese objektiven Arbeitsschutzmaßnahmen können keineswegs durch Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge ersetzt werden. Die objektiven Maßnahmen haben stets Vorrang.

23. zu § 22:

Absatz 1 bestimmt die Zwecke arbeitsmedizinischer Vorsorge. Die Aufzählung in Nummer 1 bis 5 macht deutlich, daß arbeitsmedizinische Vorsorge sowohl der Individualprävention und Beweissicherung für den einzelnen als auch der allgemeinen Prävention im Sinne der Verbesserung des Gesundheitsschutzes aller Beschäftigten dienen soll.

An erster Stelle (Nummer 1) steht die Aufklärung und Beratung der Beschäftigten. Durch die arbeitsmedizinische Vorsorge sollen die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, die mit ihrer Arbeit verbundenen Risiken für ihre Gesundheit erkennen und bewerten zu können, sowie darüber beraten werden, was aus arbeitsmedizinischer Sicht in bezug auf die Ausübung bestimmter Tätigkeiten als geboten erscheint. Durch

Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge sollen die Beschäftigten also Entscheidungshilfen erhalten beispielsweise bei der Abwägung, ob sie eine bestimmte Tätigkeit aufnehmen oder fortsetzen.

Neben der Aufklärung und Beratung dient arbeitsmedizinische Vorsorge auch der Früherkennung bereits eingetretener arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen (Nummer 2). Die frühzeitige Aufdeckung solcher Störungen ermöglicht rasche Reaktionen zur Verhinderung sich manifestierender Gesundheitsschäden, sei es durch entsprechende Maßnahmen am Arbeitsplatz, durch Beratung der Beschäftigten oder, im Einzelfall, auch durch Ausschluß der gefährdeten Person von der sie gefährdenden Tätigkeit.

Arbeitsmedizinische Vorsorge dient des weiteren dazu, die Ursachen für arbeitsbedingte Erkrankungen aufzudecken (Nummer 3). Diesem Zweck kommt neben der Beweissicherung im Einzelfall besondere Bedeutung für die arbeitsmedizinische Epidemiologie zu.

Nummer 4 trägt dem Gedanken Rechnung, daß Mängel der objektiven Arbeitsbedingungen trotz ihres gesetzlich festgeschriebenen Vorrangs unter Umständen erst durch Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge aufgedeckt werden. Damit dient die arbeitsmedizinische Vorsorge auch der Abhilfe technischer und organisatorischer Mängel.

Nummer 5 führt als weiteren Zweck der arbeitsmedizinischen Vorsorge auf, die Auswirkungen vorhandener oder entstehender Gesundheitsgefahren verhindern oder mindern zu helfen.

Absatz 2 beschreibt den Inhalt arbeitsmedizinischer Vorsorge nach diesem Gesetz. Aufgezählt werden in allgemeiner Form diejenigen Maßnahmen, die aufgrund der Zweckbestimmung in Absatz 1 nach näherer Bestimmung des Fünften Abschnitts zu treffen sind. Da sie sich nicht auf die Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen beschränken, werden sie unter dem Begriff der arbeitsmedizinischen Vorsorge zusammengefaßt.

Vor einer Untersuchung steht die Aufklärung der Beschäftigten über die mit bestimmten Tätigkeiten verbundenen möglichen Gesundheitsrisiken. Risiken und Gefahren können sich allein schon aufgrund der objektiven Bedingungen ergeben. Sie können aber auch auf individuellen gesundheitlichen Beeinträchtigungen beruhen. Beide Aspekte müssen vom Arzt beurteilt und in die Aufklärung einbezogen werden (Nummer 1). Diese Aufklärung kann, aber muß nicht zu einer konkreten Untersuchung führen, was durch die separat aufgeführte Nummer 2 verdeutlicht wird. Zur arbeitsmedizinischen Vorsorge gehören also allgemeine Informationen durch den Betriebsarzt für die Beschäftigten über mögliche Gesundheitsrisiken an ihren Arbeitsplätzen ebenso wie das persönliche Einzelgespräch.

Nach Nummer 2 beschränken sich arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen auf die in Absatz 1 genannten Zwecke. Diese Klarstellung ist erforderlich, da in der Praxis in den Betrieben arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen häufig zugleich mit Einstellungsuntersuchungen oder anderen, aus Arbeitgeber- oder Drittinteressen heraus vorgenommenen Eignungs- oder Tauglichkeitsuntersuchungen durchgeführt werden. Nummer 2 stellt klar, daß diese Untersuchungen nicht den Regelungen des Fünften Abschnitts unterliegen.

Zu den arbeitsmedizinischen Untersuchungen im Sinne des Fünften Abschnitts gehören nach Nummer 2 sowohl die allgemeinen Vorsorgeuntersuchungen, die Betriebsärzte nach § 3 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 des Arbeitssicherheitsgesetzes durchführen, als auch die in besonderen Rechtsvorschriften vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen (spezielle Vorsorgeuntersuchungen).

Weitere Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge sind nach Nummer 3 die arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten und nach Nummer 4 arbeitsmedizinisch begründete Empfehlungen für die Überprüfung von Arbeitsplätzen sowie für bestimmte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Art und Umfang von Beratung und Empfehlungen richten sich nach den Erkenntnissen des Arztes aufgrund einer medizinischen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der aus durchgeführten Vorsorgeuntersuchungen gewonnenen Erkenntnisse. Diese können sowohl zu Vorschlägen für präventive als auch für rehabilitative Maßnahmen führen, die den Beschäftigten in der Beratung zu erläutern sind.

Nummer 5 nennt als weitere Maßnahme Beschäftigungsverbote für bestimmte gefährdende Tätigkeiten. Die näheren Voraussetzungen hierfür sind in § 27 Absatz 2 genannt; solche Verbote stehen grundsätzlich unter einem Rechtssatzvorbehalt.

Nach Nummer 6 gehören zur arbeitsmedizinischen Vorsorge im Sinne des Fünften Abschnitts schließlich Maßnahmen zur Aufdeckung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen. Die Regelungen über die Erhebung, Übermittlung, Aufbewahrung und Verwertung arbeitsmedizinischer Untersuchungsdaten kommen sowohl den einzelnen Beschäftigten bei der Beweissicherung im Berufskrankheitenverfahren als auch der allgemeinen arbeitsmedizinischen Forschung zugute.

Absatz 3 nennt die Zeitpunkte, zu denen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen vorgesehen werden können und definiert sie zugleich. Danach finden Erstuntersuchungen vor Aufnahme einer gefährdenden Tätigkeit, Nachuntersuchungen während dieser Tätigkeit und nachgehende Untersuchungen nach Beendigung dieser Tätigkeit statt. Die Vorschrift stellt klar, daß nachgehende Untersuchungen auch unabhängig davon, ob noch ein Beschäftigungsverhältnis besteht, vorgesehen werden können. Dies trägt der Erkenntnis Rechnung, daß die gesundheitsschädlichen Wirkungen zahlreicher gefährdender Tätigkeiten erst lange Zeit danach eintreten. So liegt die Latenzzeit der Einwirkung krebserzeugender oder fibrosierender Stoffe bei bis zu 40 Jahren und mehr. Regelmäßig durchgeführte nachgehende Untersuchungen als Instrument zur Früherkennung von Erkrankungen sind bereits im Berufskrebsübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation und in der Unfallverhütungsvorschrift "Arbeitsmedizinische Vorsorge" (VBG 100) vorgesehen.

24. zu § 23:

Die Vorschrift regelt die Pflichten, die die Arbeitgeber im Hinblick auf die Veranlassung der arbeitsmedizinischen Vorsorge treffen.

Nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber die Beschäftigten darüber zu informieren, für welche Maßnahmen ein Betriebsarzt zur Verfügung steht.

Nach Absatz 2 Satz 1 sind spezielle Vorsorgeuntersuchungen, die in besonderen Rechtsvorschriften vorgesehen sind, grundsätzlich von den Arbeitgebern zu veranlassen. Der Arbeitgeber hat sich daher zu vergewissern, für welche Tätigkeiten und zu welchen Zeitpunkten spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, und für die Einhaltung dieser Vorschriften zu sorgen. Hierzu muß er den Beschäftigten nicht nur die ermächtigten Ärzte nennen, die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchführen. Er muß sie auch über die Folgen belehren, die sich ergeben, wenn spezielle Vorsorgeuntersuchungen nicht durchgeführt werden (Absatz 2 Satz 2). Hierbei kann es sich um öffentlich-rechtliche (z.B. Beschäftigungsverbot) als auch mittelbar um privatrechtliche (z.B. Auflösung des Arbeitsverhältnisses) Folgen handeln.

Absatz 3 bestimmt, daß der Arbeitgeber Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge auch auf Wunsch der Beschäftigten zu veranlassen hat. Diese Vorschrift setzt Artikel 14 Absatz 2 der Rahmenrichtlinie um.

Die Regelung des Absatzes 4 korrespondiert mit § 35 Absatz 1 Gefahrstoffverordnung und gibt der Überwachungsbehörde im Einzelfall die Möglichkeit, einzelne Beschäftigte arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen bei Verdacht einer gesundheitlichen Beeinträchtigung aufgrund arbeitsbedingter Einflüsse.

Absatz 5 erzwingt von den Beschäftigten die Duldung bestimmter arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen. Immer dann, wenn spezielle Vorsorgeuntersuchungen aufgrund sonstiger Rechtsvorschriften oder als Ergebnis einer Anordnung durch die zuständige Behörde (Absatz 4) durchgeführt werden, haben die Beschäftigten daran teilzunehmen.

Absatz 6 nennt weitere Mitwirkungspflichten, die den Arbeitgeber im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen treffen. Da bei solchen Untersuchungen die Gesundheit stets in bezug auf bestimmte Tätigkeiten zu beurteilen ist, muß der Arzt den jeweiligen Arbeitsplatz kennen. Deshalb hat der Arbeitgeber ihm alle insofern erforderlichen Auskünfte zu erteilen und eine Besichtigung des Arbeitsplatzes zu ermöglichen.

Absatz 7 stellt sicher, daß Beschäftigte auch noch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses arbeitsmedizinisch untersucht werden können.

25. zu § 24:

Bei speziellen Vorsorgeuntersuchungen ist stets die Wechselbeziehung zwischen gesundheitlichen Gefahren an bestimmten Arbeitsplätzen und dem Gesundheitszustand der untersuchten Person zu beurteilen. Im Falle gesundheitlicher Bedenken kann das Ergebnis dieser Vorsorgeuntersuchung mit einem Beschäftigungsverbot verbunden sein, was für die Untersuchten, aber auch für den Arbeitgeber weitreichende Konsequenzen haben kann. Absatz 1 schreibt für solche Untersuchungen die besondere Ermächtigung des Arztes durch die zuständige Behörde vor. Damit soll erreicht werden, daß Ärzte, die solche Untersuchungen durchführen, über die dazu erforderlichen besonderen Kenntnisse verfügen und sich der Rechtsfolgen sowie der anderen daran geknüpften Maßnahmen gemäß §§ 26 und 27 bewußt sind.

Absatz 2 nennt die Voraussetzungen, unter denen die Ermächtigung auf Antrag des Arztes erteilt werden kann. Welche Fachkunde der Arzt (Nummer 1 und 2) besitzt und über welche Ausstattung (Nummer 3), also z.B. räumlichen, apparativen, labortechnischen Einrichtungen und personellen Kapazitäten er im Einzelfall verfügen muß, richtet sich nach dem Umfang der Ermächtigung. Durch Nummer 4 sollen die Einhaltung der im Fünften Abschnitt getroffenen besonderen rechtlichen Bestimmungen und die Qualitätssicherung der Untersuchungsmethoden bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sichergestellt werden.

Nach Absatz 3 kann die Ermächtigung als Verwaltungsakt mit Nebenbestimmungen verbunden werden.

26. zu § 25:

Absatz 1 stellt die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen unter das Gebot der Einhaltung der Regeln der Arbeitsmedizin und der sonstigen Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaften und der Laborpraxis. Die Beachtung solcher Regeln und Erkenntnisse ist im Bereich des Gefahrstoffrechts bereits vorgeschrieben. Für Vorsorgeuntersuchungen nach Unfallverhütungsvorschriften sind sie in Form berufsgenossenschaftlicher Grundsätze in der Praxis eingeführt. Da Untersuchungen bei den Beschäftigten überwiegend auf Veranlassung Dritter (Arbeitgeber, Behörde) durchgeführt werden, und zwar im Hinblick auf eine konkrete Fragestellung an den Arzt muß aber generell sichergestellt sein, daß das Untersuchungsergebnis auf Feststellungen beruht, die allgemein gültigen Kriterien entsprechen und insoweit auch nachvollziehbar sind. Auf diese Weise wird eine Gleichbehandlung der zu untersuchenden Beschäftigten erreicht und zum anderen für die betroffenen Arbeitgeber und Beschäftigten Rechtssicherheit im Hinblick auf die ärztliche Beurteilung gewährleistet. Satz 3 sieht vor, daß diese Regeln und Erkenntnisse durch Bekanntmachung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung im Bundesarbeitsblatt verbreitet werden können.

Absatz 2 soll sicherstellen, daß die Arbeit an den Menschen angepaßt wird und nicht umgekehrt (vgl. Begründung zu § 2). Daher sind Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen im Hinblick auf bestimmte Tätigkeiten nur in besonderen in Rechtsvorschriften geregelten Fällen zulässig, beispielsweise bei Druckluftarbeiten oder bei Atemschutzträgern.

Die Regelung der Absätze 3 und 4 entspricht der Entschließung des Bundesrates zur Anwendung gentechnischer Methoden am Menschen (Drucksache 424/92). Darin heißt es zu Arbeitnehmeruntersuchungen:

"DNA-Analysen ermöglichen es, genetische Dispositionen und Risiken zu erkennen, von denen unklar ist, ob sie überhaupt und wenn ja, zu welchem Zeitpunkt sie zu einer Erkrankung des Arbeitnehmers führen. Sie greifen damit tief in das Persönlichkeitsrecht ein und können die Chancen des Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt entscheidend beeinflussen.

Es besteht grundsätzlich ein Recht des Einzelnen auf Nichtwissen seiner genetischen Konstitution und auf informationelle Selbstbestimmung über seine genetischen Daten. Außerdem ist von einem Vorrang des objektiven Arbeitsschutzes gegenüber subjektiven Einstellungsbedingungen auszugehen. Deshalb sollte bei Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen die Durchführung und Verwertung von DNA- und Chromosomenanalysen, bei Vorsorgeuntersuchungen die Durchführung und Verwertung von DNA-Analysen, die auf

Feststellung bloßer genetischer Dispositionen zielen, untersucht werden, und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer in die Untersuchung einwilligen sollte.

Hinsichtlich anderer genomanalytischer Verfahren (Chromosomenanalysen, proteinchemische Analysen) sollten differenzierte, die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers mit denen des Arbeitgebers sowie Dritter abwägende Regelungen getroffen werden.

Die hier genannten Verfahren (Chromosomenanalyse und proteinchemische Analysen) sollen nicht zur Bestimmung genetischer Dispositionen, sondern nur bei manifesten Beeinträchtigungen bezüglich berufsspezifischer Leistungsanforderungen angewandt werden dürfen."

Diese strengen Kriterien werden in dem Gesetzentwurf dahingehend konkretisiert, daß DNA-Analysen im Rahmen von Vorsorgeuntersuchungen unter einem Gesetzesvorbehalt stehen und im übrigen ausschließlich zur Verhinderung schwerer bleibender Schädigungen zulässig sind (Absatz 3).

Aber auch die Anwendung anderer genomanalytischer Verfahren bedarf zur Sicherung des Rechts auf informelle Selbstbestimmung rechtlich eindeutiger Zulassungsregelungen (Absatz 4). Der Erlaß von Rechtsverordnungen zur Zulassung weiterer genomanalytischer Verfahren erfordert eine Abwägung der unterschiedlichen Interessen.

27. zu § 26:

Die Vorschrift regelt die Pflichten, die die Ärzte nach Durchführung einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung treffen.

Die Dokumentationspflicht der Ärzte nach Absatz 1 Satz 1 ist wichtig, um im Vergleich der ärztlichen Aufzeichnungen bei nachfolgenden Untersuchungen Änderungen des gesundheitlichen Zustandes der betreffenden Person leichter feststellen zu können. Der Dokumentation kommen daneben aber auch Beweiszwecke zu. Aus diesem Grund besteht nach Absatz 1 Satz 2 die Verpflichtung, die Aufzeichnungen mindestens 30 Jahre aufzubewahren.

Absatz 3 bestimmt, in welchen Fällen und mit welchem Inhalt der Arbeitgeber von dem Arzt eine Bescheinigung über eine durchgeführte Untersuchung erhält. Zum Beweis seiner Pflichterfüllung nach § 23 Absatz 2 Satz 1 dient dem Arbeitgeber die Bescheinigung nach Satz 1. Darin ist auch das Untersuchungsergebnis anzugeben, soweit die untersuchte Person damit einverstanden ist oder eine Rechtsvorschrift diese Mitteilung vorsieht (Satz 2). Der Erlaß einer solchen Rechtsvorschrift setzt eine Abwägung zwischen der persönlichen Freiheit des Einzelnen, das Untersuchungsergebnis für sich zu behalten, und dem staatlichen Schutzgebot voraus.

Absatz 4 bestimmt die Pflichten, die den Arzt nach Durchführung jeder Vorsorgeuntersuchung gegenüber der untersuchten Person treffen. Das ist neben der Unterrichtung über den Untersuchungsbefund die Ausstellung einer Bescheinigung mit den in Satz 2 genannten detaillierten Angaben, soweit sie von der untersuchten Person gewünscht wird. Über die Verwendung der Bescheinigung entscheidet diese grundsätzlich selbst. Soweit darin gesundheitliche Bedenken angegeben sind, können durch Offenbarung gegenüber dem Arbeitgeber die allgemeinen arbeitsrechtlichen Fürsorgepflichten ausgelöst werden. Damit unterliegt auch der Inhalt der Bescheinigung der ärztlichen Schweigepflicht, soweit nicht für ihre Weitergabe besondere Rechtsvorschriften bestehen (s. dazu auch die Begründung zu Absatz 3).

Die Möglichkeit der Anrufung der zuständigen Behörde nach Absatz 5 gibt sowohl dem Arbeitgeber als auch den untersuchten Beschäftigten das Recht, die Richtigkeit des Untersuchungsergebnisses überprüfen zu lassen.

28. zu § 27:

Die Vorschrift nennt die Pflichten, die den Arzt sowie den Arbeitgeber treffen, wenn gesundheitliche Bedenken attestiert sind.

Der Arzt hat der untersuchten Person aufgrund seiner Beratungspflicht nach Absatz 1 gegebenenfalls schriftlich mitzuteilen, was nach dem Untersuchungsergebnis aus medizinischer Sicht als geboten erscheint. Er hat sie also insbesondere über die Risiken aufzuklären, die sich für ihre persönliche Gesundheit bei Ausübung der betreffenden Tätigkeit ergeben können und ihnen so bei der Entscheidung über die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit Hilfestellung zu leisten. Daneben kann die Beratung aber auch weitere Empfehlungen enthalten, beispielsweise sich durch den Hausarzt behandeln zu lassen, einen Facharzt aufzusuchen oder bestimmte allgemeine Verhaltensregeln einzuhalten. Die Vorschrift korrespondiert mit der Stellungnahme zur gesundheitsgerechten Gestaltung des betreffenden Arbeitsplatzes, des Arbeitsverfahrens oder der Arbeitsabläufe gemäß § 25 Absatz 6.

Absatz 2 nennt die Pflichten, die den Arbeitgeber nach Erhalt einer Bescheinigung, nach der gesundheitliche Bedenken bestehen, treffen. Solange die Überprüfung nicht vorgenommen und die Einhaltung der objektiven Arbeitsschutzmaßnahmen nach § 4 nicht gewährleistet ist, besteht an dem betreffenden Arbeitsplatz ein Beschäftigungsverbot sowohl für die untersuchte Person (Satz 1) als auch für andere Beschäftigte, es sei denn, diese Anderen sind im Einzelfall durch Maßnahmen nach § 4 ausreichend geschützt (Satz 2). Bei den Maßnahmen handelt es sich insbesondere um konkrete Schutzmaßnahmen, bei denen die allgemeinen Grundsätze der Gefahrenverhütung nach § 5 zu beachten sind. Satz 3 schreibt das Recht der Beschäftigten auf Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz gesetzlich fest, wenn trotz Einhaltung der objektiven Arbeitsschutzbestimmungen persönlich bedingte gesundheitliche Bedenken bestehen bleiben. Personelle Maßnahmen als Folge von Vorsorgeuntersuchungen dürfen also erst nach Ausschöpfung aller technischen und organisatorischen Gestaltungsmöglichkeiten als letztes Mittel durchgeführt werden.

Absatz 3 enthält einen Rechtssatzvorbehalt für Beschäftigungsverbote im Fall persönlich bedingter gesundheitlicher Bedenken. Beschäftigungsverbote bedeuten stets einen gravierenden Eingriff in die Freiheitsrechte des Einzelnen. Deshalb sollen die Beschäftigten nach eingehender Beratung nach Absatz 1 grundsätzlich selbst darüber entscheiden, ob sie trotz des Bestehens persönlich bedingter gesundheitlicher Bedenken eine Tätigkeit aufnehmen oder fortsetzen. Dieser persönlichen Entscheidungsfreiheit ist dort eine Grenze gesetzt, wo das staatliche Schutzgebot überwiegt. Nach der Verordnungsermächtigung des § 33 Nr. 11 Buchst. c können Beschäftigungsverbote vorgeschrieben werden, wenn dauernde gesundheitliche Bedenken festgestellt worden sind und schwere bleibende Schäden drohen, denen mit anderen Maßnahmen nicht begegnet werden kann.

Mit der Unterrichtung der Vertretung der Beschäftigten wird diesen Gelegenheit gegeben, ihren Mitwirkungsrechten und -pflichten in Fragen des Arbeitsschutzes nachzukommen und sich auf eventuell ergebende Umsetzungsmaßnahmen einstellen zu können.

29. zu § 28:

Die Vorschrift regelt die Weitergabe ärztlicher Aufzeichnungen. Sie dient damit sowohl dem Schutz als auch der Sicherung und Verwertung der aus Vorsorgeuntersuchungen gewonnenen Daten.

Die Übergabe der grundsätzlich der ärztlichen Schweigepflicht (Absatz 1 Satz 1) unterliegenden Daten durch den aus dem Betrieb scheidenden Betriebsarzt an seinen Nachfolger (Absatz 1 Satz 2) gewährleistet die kontinuierliche arbeitsmedizinische Betreuung der Beschäftigten. Für die Weitergabe von Aufzeichnungen über genomanalytische Untersuchungen verlangt Absatz 1 Satz 3 die schriftliche Einwilligung der untersuchten Person. Auf diese Weise sind Daten über persönliche Veranlagungen dem Verfügungsrecht der Betroffenen vorbehalten. Für den Nachfolger gelten nach Absatz 1 Satz 4 dieselben Aufbewahrungsfristen wie für den Vorgänger. Absatz 1 Satz 5 regelt den Verbleib der ärztlichen Unterlagen nach einer Betriebsauflösung. Durch die Aufbewahrung bei dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bleiben sie dem Zugriff der Betroffenen erhalten. Der Verschluß der Unterlagen, die u.a. auch die Untersuchungsbefunde enthalten, sichert die Geheimhaltung der persönlichen Daten, solange die betreffende Person nicht mit deren Offenbarung einverstanden ist.

Die Regelung in Absatz 2 dient dazu, daß bei speziellen Vorsorgeuntersuchungen die ärztlichen Aufzeichnungen nur der für den medizinischen Arbeitsschutz zuständigen Stelle zugänglich werden. Die Aufgabe, die ärztlichen Aufzeichnungen aufzubewahren, wenn die Ermächtigung erloschen ist, wird aus Gründen der

Praktikabilität und der Zugriffsmöglichkeit im Rahmen eines eventuellen Berufskrankheitenverfahrens den zuständigen Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung übertragen.

Absatz 3 ermöglicht die Übermittlung der ärztlichen Aufzeichnungen an die dort genannten Stellen. Die Verwertung von Feststellungen aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen soll diesen Stellen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben, z.B. der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, helfen. Die Übermittlung dient also der Prävention. Sie erfordert die ausdrückliche Einwilligung der betreffenden Person oder den Erlaß einer entsprechenden Rechtsvorschrift.

Auch die Betriebsärzte selbst benötigen oft gesundheitliche Daten, die andere Ärzte erhoben haben, für eine optimale Erfüllung ihrer Aufgaben, insbesondere für Untersuchungen über die Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen. Sie können diese Daten aber nur mit Einwilligung der Beschäftigten erlangen. Dabei soll es grundsätzlich auch bleiben. Lediglich für den Fall, daß Beschäftigte verstorben sind und schutzwürdige Interessen der Verstorbenen oder ihrer Angehörigen nicht entgegenstehen, sieht Absatz 4 von diesem Grundsatz eine Ausnahme vor.

30. zu § 29:

Die Vorsorgedatei, die der Arbeitgeber nach Absatz 1 mit den Angaben nach Absatz 2 zu führen hat, gibt Auskunft über alle für die speziellen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen relevanten Tatsachen und über die dem Arbeitgeber mitgeteilten Feststellungen mit Ausnahme der ärztlichen Befunde. Sie hilft der zuständigen Behörde bei der Erfüllung ihrer Vollzugsaufgaben und dient der betreffenden Person zu Beweiszwecken. Deshalb sind ihre Einsichtsrechte festgeschrieben (Absatz 1 Satz 2 und 3) und die Aufbewahrung und Aushändigung der Unterlagen bei Ausscheiden aus dem Betrieb in Absatz 3 ausdrücklich bestimmt.

Absatz 2 begrenzt den Inhalt der Vorsorgedatei durch eine abschließende Aufzählung der aufzunehmenden Daten (Satz 1). Nach Satz 2 darf die Weitergabe dieser Daten nur erfolgen, wenn die Adressaten diese Kenntnisse zur Erfüllung gesetzlich festgelegter Aufgaben benötigen.

Durch die Übermittlung der Vorsorgedatei und der ärztlichen Bescheinigungen nach einer Betriebsauflösung an die zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung nach Absatz 4 bleiben die Unterlagen über diesen Zeitpunkt hinaus dem Zugriff der Betroffenen erhalten.

31. zu § 30:

Wie schon in der Begründung zu § 2 ausgeführt, sind epidemiologische Felduntersuchungen eine wichtige Voraussetzung wirksamer Prävention im Arbeitsschutz. Da diese in erster Linie betriebsbezogen sinnvoll sind, ermöglicht § 30 der Forschung und Wissenschaft den Zugang zu den Betrieben.

Die Unterstützungspflicht des Arbeitgebers nach Absatz 2 richtet sich an die zuständigen Behörden.

32. zu § 31:

Absatz 1 verpflichtet den Arbeitgeber, einen jährlichen betrieblichen Gesundheitsbericht zu erstellen. Damit soll das Problembewußtsein hinsichtlich arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren auf Seiten der Betroffenen, d.h. der Arbeitgeber und der Beschäftigten, gestärkt werden.

Absatz 2 korrespondiert mit § 20 Sozialgesetzbuch V und soll den Trägern der gesetzlichen Sozialversicherung und den staatlichen Gesundheitsämtern den betrieblichen Zugang ermöglichen. Gesundheitsförderung im Hinblick auf arbeitsbedingte Erkrankungen kann nur erfolgreich sein, wenn die Beschäftigten betriebsbezogen erreicht werden können.

33. zu § 32:

Die Vorschrift enthält eine allgemeine Ermächtigung für die Bundesregierung, durch Rechtsverordnung die Pflichten der Arbeitgeber und der Beschäftigten im Arbeitsschutz nach den 2 bis 5 des Gesetzes näher zu

bestimmen. Sie löst die bestehende allgemeine Verordnungsermächtigung des § 120 e GewO, die auf den gewerblichen Bereich beschränkt war, ab. In Betracht kommen Verordnungen zu allen Bereichen des Arbeitsschutzes, wie sie insbesondere in § 33 genannt sind.

Die Verordnungsermächtigung der Bundesregierung nach § 32 kann ganz oder teilweise auf das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, in dessen Geschäftsbereich der Arbeitsschutz angesiedelt ist, übertragen werden.

Die Erstreckung der Adressaten von Arbeitsschutzpflichten in Rechtsverordnungen auf "andere Personen" (Satz 2) ist notwendig, weil es zum Erreichen von Arbeitsschutzzielen möglich sein muß, auch andere Personen als Arbeitgeber und Beschäftigte (z.B. Ärzte, die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchführen) zu verpflichten. Entsprechende Verpflichtungen anderer Personen werden auch zur Umsetzung von EG-Richtlinien erforderlich werden (z.B. des in der Baustellen-Richtlinie genannten "Koordinators").

Absatz 2 nimmt die in dem aufgehobenen § 120 e enthaltene Rechtsetzungskompetenz der Länder wieder auf. Diese Regelung ermöglicht den Ländern, die in § 33 nicht abschließend aufgeführten Bereiche des Arbeitsschutzes in eigenen Verordnungen zu regeln, soweit die Bundesregierung nicht tätig wird.

34. zu § 33:

Die Vorschrift nennt als Regelungsbereiche für Rechtsverordnungen beispielhaft die wichtigsten Sachbereiche des betrieblichen Arbeitsschutzes, in denen die Arbeitgeber gemäß den Vorschriften des Zweiten und Fünften Abschnitts Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu treffen haben, und in denen die Beschäftigten bestimmte Verhaltenspflichten gemäß dem Dritten Abschnitt zu erfüllen haben. Auch anderen Personen können aus Arbeitsschutzgründen Pflichten auferlegt werden (vgl. Nr. 11d). Eine vergleichbar strukturierte Ermächtigungsvorschrift findet sich z.B. für den Bereich des Schutzes vor gefährlichen Stoffen in § 19 Absatz 3 ChemG.

Nach § 33 soll die Bundesregierung auf allen aufgeführten Sachgebieten als Ordnungsgeber tätig werden. Damit wird ein Vorrang für das Handlungsinstrument der staatlichen Rechtsverordnung festgeschrieben. Wegen der fehlenden flächendeckenden Wirkung aufgrund des eingeschränkten Geltungsbereiches von Unfallverhütungsvorschriften und der Vielzahl der Unfallversicherungsträger ist die Gesetzeskonkretisierung durch autonomes Recht der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung kein geeignetes Instrument bundeseinheitlicher Rechtsetzung. Dies gilt insbesondere für die Umsetzung von EG-Richtlinien zum Arbeitsschutz in deutsches Recht.

35. zu § 34:

Um auch Rechtsverordnungen zur Durchführung von EG-Rechtsakten, von Beschlüssen internationaler Organisationen oder zwischenstaatlichen Vereinbarungen erlassen zu können, die zwar den Arbeitsschutz berühren, aber nicht als Sachgebiet in § 33 aufgeführt sind, enthält die Vorschrift eine entsprechende Ermächtigung für die Bundesregierung.

36. zu § 35:

Das Gesetz geht davon aus, daß die Bestimmungen der Abschnitte 1 bis 5 aufgrund ihres verhältnismäßig hohen Abstraktionsgrades insgesamt als Rahmenvorschriften im Sinne des Artikels 75 Nr. 1 GG angesehen werden können (vgl. auch o. Nr. 3) und deshalb auch auf die Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unmittelbare Anwendung finden (für die Arbeiter sowie die Angestellten im öffentlichen Dienst der Länder usw. folgt die Gesetzgebungskompetenz des Bundes bereits aus Artikel 74 Nr. 12 GG). Dagegen muß die Konkretisierung der grundlegenden Arbeitsschutzpflichten der Länder als Dienstherr gegenüber ihren Beamten den Ländern überlassen bleiben. Absatz 1 stellt daher für die Fachbereiche, die sich durch staatliche Rechtsverordnungen regeln lassen ("staatliches Arbeitsschutzrecht") klar, daß solche Regelungen durch Landesrecht getroffen werden. Gleiches gilt für Schüler und Studenten (Absatz 2).

Absatz 3 trägt der Tatsache Rechnung, daß in bestimmten Tätigkeitsbereichen des öffentlichen Dienstes (z.B. Polizeikräfte im Einsatz) die strikte Anwendung des Gesetzes mit der ordnungsgemäßen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben in diesen Bereichen in Konflikt kommen könnte. Entsprechend Artikel 2 Absatz 2 der Rahmenrichtlinie legen Satz 1 und 2 für den Bereich des Bundes fest, daß die Bundesregierung durch Rechtsverordnung die Nichtanwendung von Vorschriften des Gesetzes und die statt dessen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu treffenden Maßnahmen bestimmen kann. Satz 3 enthält die entsprechenden Regelungsmöglichkeiten der nach Landesrecht zuständigen Stellen für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst der Länder, Gemeinden und sonstigen landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Absätze 4 und 5 enthalten eine spezielle Verordnungsmächtigung für Rechtsvorschriften, die ihrem Inhalt nach als Unfallverhütungsvorschriften angesehen werden können und zwar sowohl für den Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes (Absatz 4) als auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes der Länder und Gemeinden (Absatz 5). Eine besondere Praxisnähe dieser Rechtsverordnungen und eine möglichst große Einheitlichkeit mit den Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger sollen dadurch erreicht werden, daß letztere beim Erlaß der Rechtsverordnungen zu berücksichtigen und die Vertreterversammlungen der Ausführungsbehörden für Unfallversicherung anzuhören sind.

37. zu § 36:

Absatz 1 Satz 1 bestimmt die "für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden" als die Behörden, die die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen des Gesetzes und der von ihm abgeleiteten Rechtsvorschriften zu überwachen haben. Die Vorschrift verzichtet damit - im Gegensatz zum geltenden § 139 b Absatz 1 GewO - auf die Nennung konkreter Zuständigkeiten, um dem Grundsatz der Länderzuständigkeit für die Durchführung der Arbeitsschutzbestimmungen (Artikel 84 GG) voll zu entsprechen und den Ländern die Bestimmung der zuständigen Stellen zu überlassen.

Um der immer komplexer sich gestaltenden Arbeitsschutzmaterie gerecht zu werden, ist die Mitwirkung staatlicher Behörden insbesondere bei überbetrieblichen Konzepten zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren als Programmsatz in den Gesetzentwurf aufgenommen worden.

Die Absätze 3 und 4 regeln die Befugnisse der Überwachungsbehörden und der Dienstkräfte dieser Behörden bei der Durchführung ihrer Überwachungsaufgaben. Die Regelungen lehnen sich weitgehend an geltendes Recht an (vgl. 139 b Absatz 1 Satz 2, Absatz 4 GewO; § 13 ASiG; § 21 Absatz 3 bis 5 ChemG) und fassen dieses, angepaßt an den umfassenden Geltungsbereich des Gesetzes, zusammen.

Absatz 5 gibt der Überwachungsbehörde die Möglichkeit, wenn sie selbst über den zur Beurteilung einer Gefahrensituation erforderlichen Sachverstand nicht verfügt, vom Arbeitgeber auf seine Kosten die Beibringung eines Sachverständigengutachtens zu verlangen. Die Bestimmung entspricht der für den Bereich des Schutzes vor gefährlichen Stoffen bereits geltenden Regelungen des § 21 Absatz 6 ChemG. Eine analoge Regelung enthält auch § 29 a BImSchG.

Die Kostenregelung des Absatzes 6 entspricht der entsprechenden Regelung des § 52 Absatz 4 BImSchG.

Die Zusammenarbeitsverpflichtung mit den Vertretungen der Beschäftigten in Absatz 7 korrespondiert mit § 89 Absatz 2 BetrVG, bezieht sich jedoch darüber hinaus auf alle Beschäftigungsververtretungen.

In Absatz 8 ist die Berichtspflicht nach § 139b Absatz 3 GewO aufgenommen.

Absatz 9 entspricht § 52 Absatz 1 Bundesimmissionsschutzgesetz.

Absatz 10 entspricht § 139b Absatz 5a GewO, der aufgehoben wird.

38. zu § 37:

Die Vorschrift regelt die Befugnis der Überwachungsbehörden zum Erlaß von Anordnungen im Einzelfall. Dabei handelt es sich in erster Linie um Anordnungen zur Erfüllung der Arbeitsschutzpflichten des Ar-

beitgebers nach diesem Gesetz oder der darauf erlassenen Rechtsverordnungen, die aufgrund der Generalklausel des § 4 Absatz 1 sehr weitgehend sind und alle für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten erforderlichen Maßnahmen betreffen. Die Vorschrift entspricht im wesentlichen den geltenden Bestimmungen in den §§ 120d und 120f, 139g und 139i GewO, § 23 Absatz 1 ChemG und § 12 Absatz 1 und 3 GSG.

Absatz 2 konkretisiert die Befugnis der Überwachungsbehörden nach Absatz 1 und entspricht dem inzwischen aufgehobenen § 25 Absatz 2 GewO.

Gemäß § 80 Absatz 2 Nr. 3 VwGO wird in Absatz 3 die aufschiebende Wirkung von Rechtsbehelfen gegen Anordnungen nach Absatz 1 bei erheblichen Gefahren für das Leben oder die Gesundheit der Beschäftigten oder bei erheblichen Verstößen des Arbeitgebers gegen die gesetzlichen Arbeitsschutzpflichten aufgehoben. Dies ist notwendig geworden, da immer mehr Arbeitgeber erkennen, daß die Einlegung von Widersprüchen gegen arbeitsschutzrechtliche Anordnungen verzögernde und damit kostengünstige Effekte verursachen. Dies kann auch zu ungerechtfertigten Wettbewerbsvorteilen gegenüber anderen Arbeitgebern, die sich gesetzeskonform verhalten, führen.

Gerade im Arbeitsschutz aber sind behördliche Anordnungen gestaltender Natur, da - im Gegensatz zum Bauordnungsrecht oder der Genehmigungsbedürftigkeit von Anlagen nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz - das Arbeitsschutzrecht in der Regel keinen Genehmigungsverbehalt kennt. Damit kommt der nachträglichen behördlichen Überwachung eine Relevanz zu, die bei genehmigungsbedürftigen Sachverhalten sonst bereits im Vorwege abgehandelt wird. Um so mehr verhindern Widersprüche mit aufschiebender Wirkung einen effektiven Gesundheitsschutz der Beschäftigten.

39. zu § 38:

Die Vorschrift faßt die in anderen Rechtsvorschriften (z.B. Arbeitssicherheitsgesetz, Gerätesicherheitsgesetz, Reichsversicherungsordnung) bestehende Ermächtigungen zum Erlaß allgemeiner Verwaltungsvorschriften für den gesamten Anwendungsbereich des Gesetzes zusammen. Die Ermächtigung ist beschränkt auf die Durchführung der bundesrechtlichen Regelungen.

40. zu § 39

Die Zusammenarbeit zwischen beiden Überwachungsinstanzen im dualen System des Arbeitsschutzes ist endlich gesetzlich zu regeln und näher zu konkretisieren. Bezugnehmend auf die vorgesehene Änderung der RVO sollen die Landesbehörden mit den länderbezogenen Leitstellen der Technischen Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger so zusammenarbeiten, daß die engen Ressourcen der Überwachungsdienste mit dem Ziel der Arbeitsteilung effektiv eingesetzt werden.

Die Inhalte der Zusammenarbeit werden in Absatz 2 detailliert beschrieben. Es wird davon ausgegangen, daß die Zusammenarbeit grundsätzlich im Einvernehmen erfolgt. Sollte dieses nicht erzielt werden, muß den staatlichen Stellen nach vorheriger Empfehlung durch eine paritätisch besetzte Kommission das Letztentscheidungsrecht zukommen, da dem Staat nicht nur die aus Art. 2 Absatz 2 des Grundgesetzes stammende Garantspflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit der Beschäftigten zukommt, sondern auch allein dieser politisch zur Verantwortung gezogen wird, wenn Pannen bei der Überwachung auftreten sollten.

41. zu § 40:

Durch den Wegfall der nicht mehr zeitgemäßen speziellen Geheimhaltungspflicht des § 139b Absatz 1 Satz 3 GewO und der Erweiterung sowohl der arbeitsmedizinischen Vorsorgeregelungen als auch der epidemiologischen Felduntersuchungen ist eine Vorschrift zur Regelung des Datenschutzes notwendig geworden. Absatz 2 entspricht dem § 139b Absatz 7 GewO. Im übrigen regelt sich die Geheimhaltungspflicht der Überwachungsbehörden nach den allgemeinen verwaltungsrechtlichen, beamtenrechtlichen und strafrechtlichen Vorschriften.

Absatz 3 trägt dem Bedürfnis nach Schutz der Übermittlung und Verarbeitung personenbezogener Daten zu Forschungszwecken Rechnung. In Anlehnung an § 33 HSDG und § 75 SGB X wurde festgelegt, unter

welchen Voraussetzungen personenbezogene Daten ohne Einwilligung der Betroffenen übermittelt und verarbeitet werden dürfen.

42. zu § 41:

Den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden ist die Aufgabe übertragen, Schutzinteressen der Beschäftigten wahrzunehmen. Den Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sowie anderen Interessenvertretern soll es durch die Mitwirkung in Arbeitsschutzbeiräten ermöglicht werden, die Behörden zu beraten und damit auf die Durchführung der Überwachungsaufgabe Einfluß zu nehmen. Die Ausgestaltung soll landesrechtlichen Regelungen vorbehalten bleiben.

43. zum Achten Abschnitt:

Der Abschnitt enthält die gesetzliche Festschreibung der Einrichtungen einer "Bundesanstalt für Arbeitsschutz" und einer "Bundesanstalt für Arbeitsmedizin" und ihrer Aufgaben. Gegenwärtig beruht die Arbeit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz auf einem Erlaß des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 15. September 1983 und die Arbeit der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin, die im Zusammenhang mit der Herstellung der deutschen Einheit errichtet wurde, auf dem Erlaß des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 29. April 1991.

Durch die gesetzliche Festlegung der Aufgaben sollen in der Vergangenheit aufgetretene Zweifel, ob insbesondere einzelne Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz nicht dem Bereich der Durchführung von Arbeitsschutzbestimmungen zugerechnet werden müßten und damit in die Zuständigkeit der Länder fielen, beseitigt werden. Nach wie vor nehmen die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin aber nicht selbst Aufgaben der Durchführung von Arbeitsschutzvorschriften vor, sondern können nur die Länder bei der Durchführung deren Vollzugsaufgaben unterstützen.

Die Bundesanstalten erhalten durch ihre gesetzliche Errichtung nunmehr insgesamt den Status einer Bundesoberbehörde gemäß Artikel 87 Absatz 3 Satz 1 GG. Es bleibt dabei, daß sie dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung nachgeordnete Behörden ohne eigene Rechtspersönlichkeit sind.

Hervorzuheben ist die in § 43 Absatz 6 und § 44 Absatz 5 festgelegte Zusammenarbeitsverpflichtung beider Anstalten.

44. zu § 42:

Absatz 1 beschreibt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz als eine nicht rechtsfähige Anstalt und Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung.

Die Aufgabenbeschreibung in Absatz 2 entspricht inhaltlich weitgehend dem o.g. Erlaß des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. In einer sich schnell verändernden Arbeitswelt muß sich der Arbeitsschutz ständig neuen Anforderungen stellen und geeignete Lösungswege zur Vermeidung und Verminderung von Gesundheitsrisiken sowie zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit anbieten. Die auf diesem Gebiet von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz bereits in der Vergangenheit geleistete wertvolle Arbeit soll weitergeführt werden. So wird die Anstalt insbesondere weiterhin Forschung zum Arbeitsschutz durchführen und fördern und sich für die Verbreitung und Anwendung ihrer Arbeitsergebnisse, z.B. durch Veröffentlichungen, Veranstaltungen und Ausstellungen sowie durch modellhafte Beratung in Betrieben, Sachverständigentätigkeit in Gremien, Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einsetzen.

Absatz 3 hebt als neue Aufgabe die Unterhaltung der "Deutschen Arbeitsschutzausstellung" (DASA) als ständige Einrichtung hervor.

In Absatz 4 wird als weitere Aufgabe festgelegt, daß die Bundesanstalt die zuständigen Behörden der Länder durch Vermittlung ihrer Kenntnisse unterstützen muß (Satz 1). Die Länderbeteiligung erfolgt dabei auch durch automatische Übermittlung der Arbeitsergebnisse. Hierbei sowie bei der Durchführung eigener Aufgaben kann die Bundesanstalt die für die Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Daten erheben sowie Untersuchungen und Messungen in Betrieben vornehmen (Satz 2).

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz soll auch weiterhin über einen pluralistisch zusammengesetzten, beratenden Beirat verfügen (Absatz 5). Die bisher in Ziffer 6 des o.g. Erlasses enthaltenen Regelungen über Aufgaben, Zusammensetzung und Tätigkeit des Beirates sollen künftig in allgemeinen Verwaltungsvorschriften geregelt werden.

45. zu § 43:

Die Vorschrift enthält für die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin entsprechende Vorschriften über Einrichtung und Aufgaben dieser Bundesanstalt wie für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz. Die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin soll sich jedoch insbesondere mit Fragen des medizinischen Arbeitsschutz befassen.

46. zu § 44:

Da die Tätigkeit der beiden Bundesanstalten, die - bis auf die Wahrnehmung der Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz als Anmeldestelle nach § 12 ChemG - nicht in der Ausführung von Bundesgesetzen oder der Vornahme sonstiger öffentlich-rechtlicher Amtshandlungen bestehen, findet das Verwaltungskostengesetz vom 23. Juni 1970 (BGBl. I S. 821) keine Ahwendung. Für die nach außen wirkenden Tätigkeiten der Bundesanstalten (z.B. Erstattung von Gutachten, Prüfleistungen, Durchführung von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen) sind daher besondere Kostenvorschriften erforderlich; diese sollen durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung erlassen werden können. Die Vorschrift gibt hierfür Regelungskriterien an, die sich an allgemeinen Grundsätzen des Verwaltungskostenrechts orientieren.

47. zu § 45:

Die Vorschrift führt mehrere Bußgeldtatbestände auf. Es wird darauf hingewiesen, daß viele sich aus dem Allgemeinen Teil des Arbeitsschutzgesetzbuches ergebenden Arbeitgeberpflichten bußgeldrechtlich nicht sanktioniert werden können, da sie zu allgemein und generalklauselartig formuliert sind. Erst die Konkretisierung der Pflichten durch aufsichtsbehördliche Anordnungen ermöglicht eine Bußgeldbewehrung (Absatz 1 Nr. 6). Im übrigen werden gemäß Absatz 2 Verstöße gegen dieses Gesetz konkretisierende Rechtsverordnungen sanktioniert (vgl. auch § 147 GewO).

Der Bußgeldrahmen in Absatz 3 ist insgesamt an die Preisentwicklung angepaßt worden, wobei vermieden wurde, zwischen materiellen und formalen Verstößen zu unterscheiden, da sich hinter formalen Verstößen in der Regel auch materielle Pflichtverletzungen verbergen.

Mit Absatz 4 soll die Möglichkeit geschaffen werden, in einer Rechtsverordnung Regelsätze für Geldbußen wegen Ordnungswidrigkeiten nach den Absätzen 1 bis 3 zu erlassen. Im Hinblick auf die unterschiedliche Wertigkeit der einzelnen Ahndungstatbestände sollen auch entsprechend unterschiedliche Höchstbeträge vorgesehen werden können.

48. zu § 46:

Die Vorschrift enthält Strafandrohungen für Zuwiderhandlungen gegen bußgeldbewehrte Pflichten dieses Gesetzes, wenn diese das Leben oder die Gesundheit von Beschäftigten gefährden. Eine Lebens- oder Gesundheitsgefährdung ist dann gegeben, wenn sich die Eintrittswahrscheinlichkeit der zu erwartenden Schädigung des Lebens oder der Gesundheit der Beschäftigten nicht unerheblich erhöht.

Die beharrliche Wiederholung einer bußgeldbewehrten Pflichtverletzung ist ebenfalls unter Strafandrohung gestellt. Der Strafrahmen orientiert sich an vergleichbaren Tatbeständen in einzelnen Arbeitsschutzvorschriften (z.B. Sprengstoffgesetz, Strafgesetzbuch, Gewerbeordnung etc.).

C. Zu den einzelnen Vorschriften des Art. 2:

1. zu § 1:

Die Vorschrift macht die hier aufgeführten Gesetze zum Bestandteil des Arbeitsschutzgesetzbuches. Wie schon unter A. ausgeführt, sollen diese dann schrittweise als einzelne Bücher in das Arbeitsschutzgesetzbuch integriert und dabei zeitgemäß neugestaltet werden. Es handelt sich ausschließlich um solche Gesetze, die überwiegend Arbeitsschutz als vorrangige Zielsetzung haben.

2. zu § 2:

Die Vorschrift regelt das Verhältnis des Arbeitsschutzgesetzbuches und der darauf gestützten Rechtsordnungen zu anderen Rechtsvorschriften, die dem Arbeitsschutz dienen, aber vorrangig andere Zielsetzungen (z.B. allgemeiner Gesundheitsschutz, Verbraucherschutz, Umweltschutz, Sicherheit im Straßenverkehr) verfolgen.

Absatz 2 bestimmt, daß das Arbeitsschutzgesetzbuch - Erstes Buch (I) Allgemeiner Teil hier nur subsidiär zur Anwendung kommt, nämlich soweit (noch) keine gleichwertigen Regelungen bestehen. Damit wird einerseits die vollständige Umsetzung der EG-Arbeitsschutzrahmenrichtlinie erreicht und andererseits die Weiterentwicklung der speziellen Rechtsvorschriften und ihre Anpassung an das EG-Recht ermöglicht.

Grundsätzlich gilt, daß die in anderen Rechtsvorschriften enthaltenen Arbeitsschutzpflichten unberührt bleiben (Absatz 3). Da dieses Gesetz im wesentlichen nur allgemeine Pflichten enthält, stellen die sondergesetzlichen Pflichten häufig gleichzeitig eine Konkretisierung dieser allgemeinen Pflichten in Bezug auf bestimmte Gefährdungstatbestände dar und haben insofern nach dem Grundsatz der Spezialität Vorrang vor den allgemeinen Pflichten. Soweit die anderen Rechtsvorschriften jedoch Regelungslücken enthalten, werden diese durch die Bestimmungen dieses Gesetzes ausgefüllt.

3. zu § 3:

Nummer 1 enthält die Aufhebung derjenigen Vorschriften der Gewerbeordnung, die mit entsprechendem Inhalt in das Gesetz mit einem umfassenden Geltungsbereich aufgenommen wurden und deshalb in der Gewerbeordnung überflüssig sind. Die Nummern 2 bis 4 enthalten Folgeänderungen.

Nr. 6 ist erforderlich, da eine effektive Verfolgung der in § 47 Absatz 1 Nr. 2 des Ersten Buches (I) des Arbeitsschutzgesetzbuches neu geschaffenen Straftat nur möglich ist, wenn Gerichten und Staatsanwaltschaften in jedem Fall Auskunft über die nach § 149 Absatz 2 Nr. 3 GewO einzutragenden Bußgeldentscheidungen erteilt wird, weil nur so eine beharrliche Wiederholung der in § 46 Absatz 1 und 2 Erstes Buch Arbeitsschutzgesetzbuch angeführten Zuwiderhandlung festgestellt werden kann.

4. zu den §§ 4 - 6:

Wie bereits oben unter A. dargelegt, beschränkt sich Arbeitsschutz nicht auf die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, sondern bezweckt die Abwendung aller arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Es erscheint deshalb zweckmäßig und notwendig, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung

an der Bewältigung dieser Aufgabenstellung entsprechend zu beteiligen und den Präventionsauftrag auf die Abwendung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zu erweitern (§ 5 Nr. 1 und 2).

Zu § 5 Nr. 3:

Um unnötige, das Gebiet des Arbeitsschutzrechtes unübersichtlich machende Doppelregelungen in Zukunft zu verhindern, wurde in Nr. 4 die in § 708 RVO enthaltene Befugnis der Unfallversicherungsträger zum Erlaß von Unfallverhütungsvorschriften unter den Gesetzes- und Rechtsverordnungsvorbehalt gestellt. Damit ist klargestellt, daß die Konkretisierung des Ersten Buches (I) des Arbeitsschutzgesetzbuches durch - im Gegensatz zu Unfallverhütungsvorschriften - flächendeckende Rechtsverordnungen erfolgen soll, insbesondere durch solche des in § 33 aufgeführten Kataloges. Unfallverhütungsvorschriften sollen insbesondere der speziellen branchenspezifischen Konkretisierung dienen.

894/95

Zu § 5 Nr. 4:

Mit der Änderung des § 709 RVO soll eine stärkere Beteiligung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Länderbehörden bei der Genehmigung von Unfallverhütungsvorschriften erreicht werden. Anstelle eines Anhörungsrechts der Länder vor der Genehmigung einer Unfallverhütungsvorschrift tritt die Herstellung des Benehmens mit den Ländern durch das Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung.

Zu § 5 Nr. 5:

In Nr. 5 b) wird in § 712 RVO festgelegt, daß die technischen Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger in länderbezogenen Leitstellen organisatorisch zusammenzufassen sind. Diese Vorschrift korrespondiert mit der Zusammenarbeitsregelung beider Überwachungsdienste des § 40 des Ersten Buches des Arbeitsschutzgesetzbuches. Ohne den Länderbezug der Überwachungsdienste der Unfallversicherungsträger wäre eine effektive Zusammenarbeit, wie sie in § 40 Absatz 2 beschrieben ist, nicht möglich, da eine Zusammenarbeit zwischen einerseits 16 Ländern und andererseits über 100 einzelnen Unfallversicherungsträgern organisatorisch nicht zu bewältigen wäre.

§ 6 bezweckt, daß in dem verwobenen Gebiet von Arbeitsschutz und Unfallverhütung auch einheitliche gerichtliche Entscheidungen ergehen.

5. zu § 7:

Mit der vorgesehenen Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wird eine Ergänzung in Umsetzung von Artikel 7 der Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. EG Nr. L 206 S. 19) vorgenommen.

6. zu § 8:

Diese Vorschrift enthält Änderungen des Bundesberggesetzes, die ermöglichen, daß EG-Richtlinien nach Artikel 118a EWG-Vertrag auch auf der Grundlage dieses Gesetzes umgesetzt werden können.

7. zu § 9:

Mit dem Gesetz wird eine Vereinheitlichung des zersplittert geregelten Arbeitsschutzes angestrebt. In diese Neuordnung sollte daher nicht nur die Gewerbeordnung, sondern auch das Gaststättengesetz einbezogen werden.

Während nämlich in den Auflagenvorschriften der Gewerbeordnung für einzelne Gewerbebezüge wie beispielsweise Spielhallen (i.S.d. § 33 i GewO, vgl. ferner §§ 34 ff., 55 GewO) der Arbeitnehmerschutz im Hinblick auf die §§ 120 a ff. GewO (die nunmehr in dem künftigen Arbeitsschutzgesetzbuch aufgehen sollen) nicht besonders aufgeführt wird, ist dies in § 5 Absatz 1 Nr. 2 GastG noch der Fall. Die letztgenannte Vorschrift sollte daher nicht nur im Interesse der Rechtsvereinheitlichung, sondern auch zur Vermeidung der Rechtsunklarheit gestrichen werden, da Zweifel bestehen, ob diese Bestimmung eine Sonderregelung darstellt, die den §§ 4 ff. Erstes Buch (I) Arbeitsschutzgesetzbuch vorgeht, oder diesbezügliche Anordnungen aufgrund des § 38 Erstes Buch (I) Arbeitsschutzgesetzbuch sogar ausschließt.

Im § 5 Absatz 1 Nr. 2 GastG ist auch nicht die in § 10 Erstes Buch (I) Arbeitsschutzgesetzbuch behandelte Frage der Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber geregelt. Hier in Betracht kommende Fälle sind auch im Gaststättenbereich anzutreffen.

8. zu § 10:

Absatz 1 dient der Umsetzung der Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl. EG Nr. L 393 S. 1). Der materielle Inhalt der Richtlinie wird bereits durch die geltende Arbeitsstättenverordnung vom 20. März 1975 (BGBl. I S. 729) abgedeckt. Die Arbeitsstättenverordnung ist vom persönlichen Geltungsbereich her jedoch auf den gewerblichen Bereich beschränkt (Verordnung aufgrund § 120e GewO). Die EG-Arbeitsstätten-Richtlinie

hat aber als Einzelrichtlinie zur Rahmenrichtlinie grundsätzlich einen umfassenden Geltungsbereich. Nr. 1 dehnt daher den Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung entsprechend dem Anwendungsbereich der Richtlinie aus.

In Nr. 2 wird § 3 Absatz 3 Arbeitsstättenverordnung ersatzlos gestrichen. Diese Regelung ist durch die einheitliche Anordnungsgrundlage des § 38 des Ersten Buches (I) des Arbeitsschutzgesetzbuches entbehrlich geworden.

Nummer 3 Buchstaben a und b enthalten Übergangsvorschriften für bestehende Arbeitsstätten, die neu in den Anwendungsbereich der Verordnung einbezogen werden. Nummer 3 Buchstabe c enthält eine Sonderregelung für Arbeitsstätten in der Land- und Forstwirtschaft.

Absätze 2 und 3 enthalten formelle und redaktionelle Anpassungen der sog. Winterschutzverordnung und der Druckluftverordnung.

Absatz 4 enthält die notwendige "Entsteinerungsklausel", um auch zukünftig Änderungen der aufgeführten Verordnungen durch Rechtsverordnung vornehmen zu können.

D. Zu der Vorschrift des Artikel 3:

Die Regelung trägt dem Umstand Rechnung, daß die Bestimmungen der Rahmenrichtlinie spätestens bis zum 31. Dezember 1992 in deutsches Recht umzusetzen waren. Hinsichtlich der Arbeitgeberpflicht zur Erstellung und Vorhaltung bestimmter Unterlagen und Berichte ist eine 6-monatige Übergangsregelung vorgesehen.