

# Die Sicherheitsfachkraft in der betrieblichen Praxis

Bearbeitet von  
WEKA

1. Auflage 2011. Onlineprodukt.

ISBN 978 3 8111 6961 6

Format (B x L): 14,8 x 21 cm

Gewicht: 1010 g

[Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Arbeitsplatz, Arbeitsschutz, Gefahrstoffschutz](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

## Gefährdungsbeurteilung – Verantwortung und Beteiligung

### Zusammenfassung

#### Überblick

**Für die Gefährdungsbeurteilung sind der Unternehmer und die Führungskräfte verantwortlich. Zu beteiligen sind aber darüber hinaus noch weitere Personen und Personengruppen.**

### Arbeitgeber

Verantwortung trägt im Arbeitsschutz und damit für die Gefährdungsbeurteilung zuerst der Arbeitgeber. Daher ist es wichtig zu wissen, wer Arbeitgeber ist. Das Arbeitsschutzgesetz definiert den Begriff im § 2:

*„Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigen.“*

Da juristische Personen grundsätzlich einen gesetzlichen Vertreter benötigen, ist hier in der Praxis je nach der Rechtsform der Geschäftsführer oder Gesellschafter angesprochen.

Absatz 2 des Paragrafen benennt als Beschäftigte die folgenden Gruppen:

1. *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,*
2. *die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,*
3. *arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,*
4. *Beamtinnen und Beamte,*
5. *Richterinnen und Richter,*
6. *Soldatinnen und Soldaten,*
7. *die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.*

Die Aufzählung ist abschließend. Hier nicht genannte Gruppen sind also keine Beschäftigten im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes.

Der Arbeitgeber hat – in der Regel aufgrund eines Vertrags – das Weisungs- oder Direktionsrecht gegenüber seinen Beschäftigten. Auf der anderen Seite hat er aber auch eine Schutzwichtung gegenüber den Beschäftigten, die sich ganz allgemein aus § 618 BGB ableitet. Diese Schutzwichtung des BGB konkretisiert das Arbeitsschutzgesetz.

Nur der Arbeitgeber, der ja die betrieblichen Gefährdungen erst schafft, kann

- beurteilen, ob er eine Gefährdung ohne weitere Maßnahmen akzeptiert und damit ein entstehendes Risiko zu tragen bereit ist,

- Maßnahmen ergreifen oder veranlassen, um ein Risiko zu vermindern, das er nicht tragen will.

## Führungskräfte

Der Arbeitgeber kann diese Schutzwicht nicht abgeben. Er kann sie aber delegieren. Der Unterschied zwischen diesen beiden Begriffen ist nicht offensichtlich, aber für die Praxis wesentlich. Die Delegation von Aufgaben schafft nämlich eine neue Aufgabe – diejenige der Überwachung. Wenn der Arbeitgeber die Schutzwicht delegiert, muss er die Person kontrollieren, an die er sie delegiert. Damit bleibt er mit in der Verantwortung für die Erfüllung dieser Pflicht.

An wen er seine Schutzwicht übertragen kann, ist im § 13 ArbSchG geregelt. Dort heißt es:

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

Während der erste Absatz Personen benennt, die aufgrund einer Vorschrift automatisch Arbeitgeber(-ähnlich) sind, erlaubt der zweite Absatz die Übertragung an beliebige andere Personen. Diese müssen lediglich zuverlässig und fachkundig sein. Neben der Kontrollpflicht, die der Arbeitgeber durch die Übertragung begründet, hat er aufgrund des zweiten Absatzes auch noch eine Auswahlpflicht. Er wird verantwortlich dafür, geeignete Personen auszuwählen.

Verantwortliche Personen nach § 13 sind in der Regel die Führungskräfte eines Unternehmens, die damit ebenfalls Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilung tragen – entsprechend den Grenzen, in denen sie Führungsaufgaben im Unternehmen übernehmen. Dies gilt auf allen Ebenen für jede Person, die – auch nur zeitweise – die Führung anderer übernimmt. Nimmt also ein Monteur zur Hilfe einen Auszubildenden oder Praktikanten mit auf eine Baustelle, übernimmt er für diese Situation auch die Arbeitgeberverantwortung und damit die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung.

## Sicherheitsfachkräfte

Sicherheitsfachkräfte sind beratend für den Arbeitgeber tätig. Eine Übertragung von Arbeitgeberpflichten ist damit nicht verbunden. Das schließt nicht aus, dass Sicherheitsfachkräfte als Person Führungsaufgaben oder Arbeitgeberpflichten übernehmen – aber eben als Person und nicht in ihrer Eigenschaft als Sicherheitsfachkraft.

Oft werden Sicherheitsfachkräfte die Gefährdungsbeurteilung durchführen. Dabei sollte allen Beteiligten immer bewusst sein, dass diese Aufgabe als Beratung innerhalb der Aufgaben als Sicherheitsfachkraft gemäß § 6 Nr. 1 ASiG durchgeführt wird. Beratung heißt hier konkret, dass dem Arbeitgeber alle Entscheidungen überlassen werden müssen. Entscheidet die Sicherheitsfachkraft dagegen selbst, führt sie faktisch die Gefährdungsbeurteilung in eigener Verantwortung durch und handeln nicht mehr als Sicherheitsfachkraft, sondern unter Umständen als beauftragte Person nach § 13 Satz 2 ArbSchG. Abgesehen davon, dass die Sicherheitsfachkraft hier Entscheidungen in den Verantwortungsbereichen anderer trifft, kann dieses Verlas-

sen ihrer vorgesehenen Rolle ungeahnte rechtliche Folgen nach sich ziehen. Die Sicherheitsfachkraft sollte daher besser bei ihrer Rolle als Berater oder Beraterin bleiben.

## Betriebsrat und Personalvertretung

Betriebsräte haben selbstverständlich keine Führungsverantwortung. Ihnen erwachsen aber aus dem Betriebsverfassungsgesetz eigene Verantwortlichkeiten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. So haben sie sich gemäß Absatz 1 des § 89 für die Durchführung der Vorschriften des Arbeitsschutzes einzusetzen. Hierzu zählt natürlich auch die Gefährdungsbeurteilung. Betriebs- und Personalräte müssen vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend informiert und beteiligt werden, damit sie ihren Aufgaben nachkommen können.

## Sicherheitsbeauftragte und Beschäftigte

Nicht verantwortlich für die Gefährdungsbeurteilung sind Sicherheitsbeauftragte und Beschäftigte, soweit sie nicht selbst Verantwortung im Sinne der oben genannten Gruppen übernommen haben – denn auch bei den Genannten handelt es sich ja um Beschäftigte. Allerdings haben Beschäftigte und Sicherheitsbeauftragte ebenfalls Pflichten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.

**Sicherheitsbeauftragte** nach § 20 der DGUV-Vorschrift 1 haben den Unternehmer zu unterstützen, unter anderem, indem sie auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam machen.

**Beschäftigte** haben nach § 16 der DGUV-Vorschrift 1 die Pflicht, den Arbeitgeber beim Arbeits- und Gesundheitsschutz zu unterstützen. Insbesondere müssen sie Mängel an Einrichtungen oder bei Arbeitsverfahren und Abläufen melden. Damit sind sie wichtige Informationsquellen für Handlungsanlässe.

## Betroffene, Beteiligte und Experten

Neben den verantwortlichen Personen sind schon aus rein praktischen Überlegungen heraus eine ganze Reihe von weiteren Akteuren an der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung beteiligt.

Zu beachten ist insbesondere bei diesen Akteuren, die ja selbst keine (oder in Einzelfällen sehr spezifische) Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilung tragen, dass ihre wirksame Einbindung stark von den kommunikativen und integrativen Fähigkeiten der Sicherheitsfachkraft abhängt. Gelingt die Einbindung nicht oder nur unzureichend, fehlt deren Expertise oder sie arbeiten im Extremfall gegen die Interessen der Verantwortlichen.

## Beschäftigte

Die Gefährdungsbeurteilung dient dem Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsgefahren, denen sie sich aufgrund der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers kaum entziehen können. Die Beschäftigten sind die primär Betroffenen der Gefahren am Arbeitsplatz. Auch wenn sie keine Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilung tragen, sind sie wichtige Akteure im Prozess:

- **Beschäftigte erkennen unbewusst Handlungsanlässe**

Als diejenigen, die Tätigkeiten ausführen, sind sie häufig die Ersten, die mit unzureichenden Arbeitsbedingungen, unzureichender Arbeitsorganisation, ungeeigneten oder defekten Arbeitsmitteln usw. konfrontiert sind. Arbeitsklima, Krankenstand und Bindung an den Arbeitgeber sind wichtige Frühindikatoren für Defizite. Ohne dass die Beschäftigten selbst aktiv auf Sie zugehen, ergeben sich hier schon früh Handlungsanlässe.

Aktuelle Studien (<https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/pressemitteilungen/innere-kuendigung>) zeigen, dass im Schnitt etwa 20 % der Beschäftigten innerlich gekündigt haben und damit zum Risiko für das Unternehmen werden. Neben vielen anderen Faktoren sind die Arbeitsbedingungen ein wesentlicher Grund für diese Haltung.

- **Beschäftigte erkennen und melden Defizite**

Da sie Anweisungen, Planungen etc. in die Praxis umsetzen müssen und mit den eigenen bisherigen Erfahrungen abgleichen, erkennen sie am sichersten, wenn eine Veränderung zu neuen Gefährdungen führen kann. Ein geeignetes Meldeverfahren oder darauf abgestimmtes Arbeitsklima hilft Ihnen, diese Informationen frühzeitig zu erkennen. Gut integrierte Sicherheitsbeauftragte sind hier ein wichtiges Bindeglied.

- **Beschäftigte sind Experten für den eigenen Arbeitsplatz**

In allen Phasen der Gefährdungsbeurteilung sollten die Beschäftigten einbezogen werden, um ihr Wissen einbringen zu können.

- **Beschäftigte müssen die Entscheidungen, z.B. über Maßnahmen, mittragen**

Falls die Gefahren nicht an der Quelle bekämpft und ein Gefährdungsfaktor nicht vermieden werden kann, sind die Beschäftigten die wichtigsten Akteure für das Gelingen einer Maßnahme. Ohne deren Interesse an der Lösung oder gar gegen sie ist eine Maßnahme in aller Regel nicht umsetzbar.

## Sicherheitsbeauftragte

Auch Sicherheitsbeauftragte tragen keine Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilung. Sie sind, wie oben schon genannt, Ihre wichtigsten Vermittler zu den Beschäftigten.

- Sicherheitsbeauftragte sind die ersten sicherheitstechnisch geschulten Akteure die mit einem betrieblichen Handlungsanlass konfrontiert sind und ihn selbstständig einordnen können. Sie nehmen Ihnen damit einen Großteil des Erkennens möglicher Gefährdungen ab.
- Sicherheitsbeauftragte vermitteln zwischen den Beschäftigten und Ihnen als Sicherheitsfachkraft, denn sie sprechen „beide Sprachen“.
- Sicherheitsbeauftragte können Lösungen in Hinblick auf die Praxistauglichkeit bewerten, ohne den Sicherheitsaspekt aus den Augen zu verlieren.
- Sicherheitsbeauftragte können die festgelegten Maßnahmen in die Belegschaft vermitteln und so die Akzeptanz der Maßnahmen erhöhen.
- Sicherheitsbeauftragte können Maßnahmen in der betrieblichen Praxis evaluieren, womit sich der Kreis schließt.

## Andere Beauftragte

Andere betriebliche Beauftragte wie

- Ersthelfer,
- Schwerbehindertenbeauftragte,
- Brandschutzbeauftragte,
- Abfallbeauftragte und
- Umweltbeauftragte,
- Strahlenschutzbeauftragte,
- Beauftragte für die biologische Sicherheit,
- Fremdfirmenkoordinatoren,
- Baustellenbeauftragte,
- Geräteproduktverantwortliche,
- Hygienefachkräfte

haben aus ihrer jeweils spezifischen Aufgabenstellung heraus eine eigene Sicht auf Gefährdungen. Sie sind – je nach Aufgabe in unterschiedlichem Maße – Experten für ihr jeweiliges Sachgebiet. Damit sind auch sie in den einzelnen Stationen des Handlungszyklus einzubeziehen.

- Sie informieren über spezifische Handlungsanlässe.
- Sie bringen Informationen aus angrenzenden Rechtsgebieten in den Beurteilungsprozess ein.
- Sie beurteilen Lösungsansätze in Bezug auf die Konformität mit ihrem Sachgebiet.
- Sie setzen die Maßnahmen in ihrem jeweiligen Sachgebiet um.

## **Betriebs- und Personalräte**

Der Betriebsrat und im öffentlichen Bereich die Personalvertretung spielen eine besondere Rolle bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Personalräte dürfen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung laut Urteilen des Bundesverwaltungsgerichtes nicht mitbestimmen – wohl aber bei der Umsetzung von Maßnahmen. Sie mit Verweis auf die Rechtsprechung bei der Durchführung auszuschließen, kann sich daher im Nachhinein als Bumerang erweisen. Eine vertraulose Zusammenarbeit von Anfang an macht sich unter Umständen schnell bezahlt.

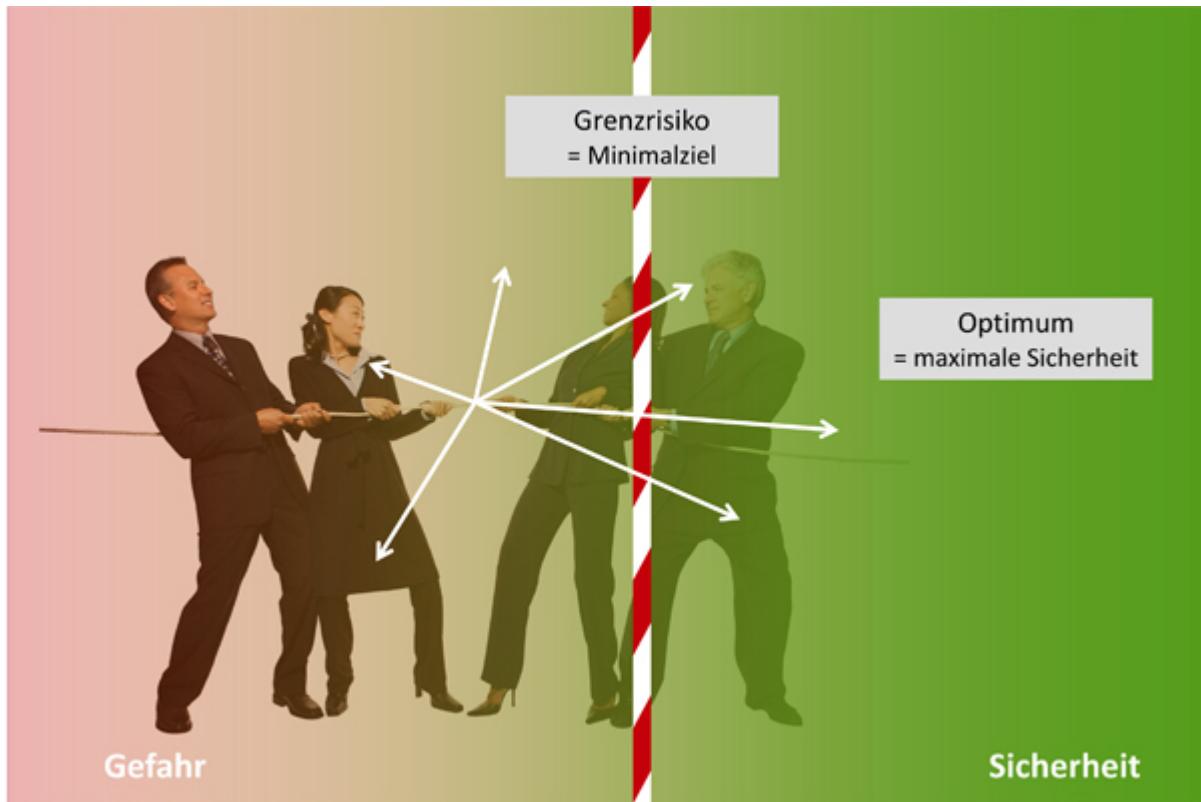
Betriebsräte haben ein Recht zur Mitbestimmung – auch bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Leider wurde dieses Recht in der Vergangenheit häufig dazu verwendet, die Gefährdungsbeurteilung insgesamt als Druckmittel gegen die Arbeitgeber zu verwenden. Da diese zur Durchführung verpflichtet sind und der Betriebsrat hier wirksam „bremsen“ kann, gab und gibt es diverse Konflikte.

Dass diese Konflikte unter Umständen zulasten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten gehen – beispielsweise, weil die Gefährdungsbeurteilung gar nicht durchgeführt wird –, ist nur ein Aspekt. Übersehen wird dabei auch leicht, dass eine wirksam durchgeführte Gefährdungsbeurteilung in der Regel ein ganzes Bündel von Maßnahmen ergibt, die jede für sich einen Hebel für die Betriebsratsarbeit darstellen (<http://blog.wiwo.de/management/2013/01/15/ein-teller-thunfisch-mit-arbeitsrechtler-tobias-neufeld-der-vor-schlafenden-riesen-mit-scharfen-schwertern-warnt>).

## **Zielkonflikte**

Generell gilt aber für alle Akteure, dass sie im Rahmen ihrer Aufgaben eigene legitime Ziele verfolgen. Diese Ziele können – sie müssen aber nicht mit den Zielen der Sicherheitsfachkraft übereinstimmen. Sie sollten sich daher nach Möglichkeit über alle diese Ziele klarwerden und sie hinsichtlich des Erreichens sicherer und gesunder Arbeitsplätze bewerten. Das Ergebnis können Allianzen, aber auch Abstriche bei den eigenen Zielen sein, weil sie sich als in der Praxis nicht erreichbar zeigen.

**Abb. 1: Zielkonflikte vor dem Hintergrund des Grenzrisikos**



Als letzter betrieblicher Akteur sei hier noch der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin genannt. Fast alles hier Gesagte ist auch auf ihn oder sie anwendbar. Da sie gemäß Arbeitssicherheitsgesetz eine nahezu identische Aufgabe haben wie Sie, sind auch die Ziele und Herangehensweisen nahezu identisch.

Auch außerhalb des Betriebs sind eine Reihe von Akteuren zu nennen, deren – zumindest indirekte – Mitwirkung an der Gefährdungsbeurteilung wichtig sein kann.

An erster Stelle sind hier Auftragnehmer und Auftraggeber zu nennen. Waren und Dienstleistungen, die ausgetauscht werden, bringen in aller Regel auch ein gewisses Gefährdungspotenzial mit. Beispiele hierfür sind:

Handwerker, die Arbeiten im von Ihnen betreuten Unternehmen durchführen, schaffen Gefährdungen für die eigenen Beschäftigten.

Eine Abstimmung im Vorfeld über diese Gefährdungen, die erforderlichen Maßnahmen und die Verantwortung für die Durchführung sind hier Pflicht (§ 6 DGUV-Vorschrift 1).

Das Gleiche gilt natürlich umgekehrt, wenn Ihr Unternehmen Arbeiten in den Räumlichkeiten eines Kunden durchführt. Die dort vorhandenen Gefährdungen und die getroffenen Maßnahmen müssen auch Ihnen bekannt und von Ihnen evaluiert sein. Da der Kunde Ihren Beschäftigten gegenüber meistens nicht weisungsbefugt ist, gehörten die beiderseits zu treffenden Regelungen schon in den Auftrag.

Rezepturänderungen von Reinigungsmitteln werden Ihrem Unternehmen ggf. durch ein geändertes Sicherheitsdatenblatt mitgeteilt. Die daraus ggf. resultierenden Änderungen in der Bewertung nach der Gefahrstoffverordnung, die Gefährdungsbeurteilung und die ggf. abzuleitenden Maßnahmen muss Ihr Unternehmen vor Einsatz des geänderten Reinigers durchführen. Ist Ihr

---

**Gefährdungsbeurteilung – Verantwortung und Beteiligung**

---

Unternehmen entsprechend organisiert und werden Sie rechtzeitig informiert?

Entsprechende Vereinbarungen können häufig im Vorfeld getroffen und zum Vertragsbestandteil gemacht werden.

Die staatlichen Aufsichtsbehörden im Arbeitsschutz sind für die Überwachung der Gefährdungsbeurteilung zuständig – das Arbeitsschutzgesetz ist staatliches Recht. Da es abgesehen von den speziellen Rechtsgebieten keine konkretisierenden Vorschriften zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und deren Dokumentation gibt, sollten Sie als Sicherheitsfachkraft hier frei sein. In der Praxis werden aber durchaus Anforderungen gestellt. Wie berechtigt oder unberechtigt diese sind, sollten Sie, wenn, dann im Vorfeld der Gefährdungsbeurteilung mit der Aufsichtsbehörde diskutieren.

Ihr zuständiger Unfallversicherungsträger nimmt das Arbeitsschutzgesetz und die anderen staatlichen Arbeitsschutzvorschriften mittels § 2 der DGUV-Vorschrift 1 in Bezug. Die Gefährdungsbeurteilung, die ja selbst keine Maßnahme im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes ist, wird dem Unternehmer durch § 3 zur Pflicht gemacht und kann damit ebenfalls von den Unfallversicherungsträgern überwacht werden. In der Praxis wichtiger als die Überwachung sind aber die Beratung, Hilfsmittel und Informationen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.