

Schriftenreihe



Organisation von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Wege zu einer funktionierenden
Aufgabenverteilung und Pflichtenübertragung

Herausgeber:

© Unfallkasse Hessen
Leonardo-da-Vinci-Allee 20, 60486 Frankfurt am Main
Postanschrift: Postfach 10 10 42, 60010 Frankfurt am Main
Servicetelefon: 069 29972-440, Telefax: 069 29972-207
Internet: www.ukh.de
E-Mail: ukh@ukh.de

Regionalbüro Nordhessen

Wilhelmshöher Allee 268, 34131 Kassel
Telefon: 0561 72947-0, Telefax: 0561 72947-11

Autor:

Hans Günter Abt, Unfallkasse Hessen
Mit Unterstützung des Hessischen Städte- und Gemeindebundes (HSGB)

Redaktionelle Bearbeitung:

Pia Ungerer, Martina Lotter, Unfallkasse Hessen

Lektorat:

Ines Balcik

Grafische Gestaltung und Satz:

FREIsign GmbH, Rheinstraße 34, 65185 Wiesbaden

Zeichnungen:

Jennie Bödeker

Fotos:

Umschlag: © Jacob Lund/Fotolia.com

Herstellung:

Alexandra Koch, Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

Druck:

Druckerei Chmielorz GmbH, Ostring 13, 65205 Wiesbaden

Verlag:

Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

Verantwortlich für den Inhalt ist der Autor

© für diesen Band: Unfallkasse Hessen
April 2018

ISBN 978-3-934729-18-6

Vorwort

Eine strukturierte und transparente Arbeitsschutzorganisation ist ein wichtiger Baustein für Sicherheit und Gesundheit in den Mitgliedsbetrieben der Unfallkasse Hessen (UKH).

Dabei kommt es vor allem darauf an, dass die Verantwortlichen den Umfang ihrer Verantwortung kennen und leben, dass kein Verantwortungsbereich ausgespart bleibt und dass das System allen Beteiligten transparent und fair erscheint.

Unsere Schrift, die inhaltlich gemeinsam von UKH und Hessischem Städte- und Gemeindebund (HSGB) getragen wird, dient den Kommunen, aber auch anderen Mitgliedsbetrieben, als praxisorientierter Ratgeber und als Handbuch für rechtliche und organisatorische Grundlagen der Arbeitsschutzorganisation und Pflichtenübertragung. Sie entlastet die Mitgliedsbetriebe von aufwendigen Recherchen und fordert sie gleichzeitig zur Anpassung der Arbeitsschutzorganisation an ihre spezifischen Strukturen und Bedürfnisse auf.

Die partnerschaftliche Durchführung des Projekts zur Pflichtenübertragung von UKH und HSGB zusammen mit Praktikern aus dem kommunalen Bereich ist ein konsequenter Schritt, um die Erfahrungen aller Beteiligten zu bündeln. Die Suche nach einem pragmatischen und für die Kommunen handhabbaren Vorgehen führte zu diesem Leitfaden. Mehrere praktische Beispiele untermauern die Empfehlungen zur Aufgabenverteilung. Sie demonstrieren die Lösbarkeit der gestellten Aufgabe.

Wir wünschen allen Mitgliedsbetrieben viel Erfolg bei diesem notwendigen Prozess und hoffen, dass diese gemeinsame Schrift dazu beiträgt, Sicherheit und Gesundheit in den Kommunalverwaltungen zu verbessern und damit die Arbeitswelt sicherer und gesünder zu machen.



Bernd Fuhrländer
Geschäftsführer
Unfallkasse Hessen



Diedrich Backhaus
Direktor Hessischer Städte- und Gemeindebund
Vorsitzender des Vorstands der Unfallkasse Hessen

Inhalt

Vorwort	5
Einführung	8
1. Arbeitsschutzorganisation und Pflichtenübertragung kompakt	10
1.1 Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ermitteln – Erster Schritt	10
1.2 Aufgabenverteilung im Betrieb überprüfen – Zweiter Schritt	11
1.3 Organisationsmodell für die Aufgabenverteilung verbessern – Dritter Schritt	11
1.4 Arbeits- oder dienstrechtliche Regelung der Verantwortung entwerfen – Vierter Schritt	12
1.5 Regelung der Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit einführen – Fünfter Schritt	13
1.6 Einhaltung der Regelungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beaufsichtigen – Sechster Schritt	14
1.7 Empfehlungen für Kleinbetriebe	15
2. Grundlagen der Arbeitsschutzorganisation	17
2.1 Verpflichtung zur Fürsorge für Sicherheit und Gesundheit	17
2.2 Delegation der Arbeitsschutzaufgaben	23
2.3 Adressaten und Instrumente zur Aufgabenübertragung	28
2.4 Verantwortung im Spezialrecht der Arbeitsschutzvorschriften	34
2.5 Formelle Pflichtenübertragung	36
2.6 Arbeitsschutz in betrieblichen Abläufen	43
3. Projekt mit dem Hessischen Städte- und Gemeindebund zur Arbeitsschutzorganisation und Pflichtenübertragung	49
3.1 Vorgehen zur Organisation des Arbeitsschutzes	49
3.2 Aufgabenermittlung	51
3.3 Analyse der vorhandenen Arbeitsschutzorganisation	54
3.4 Entwicklung eines verbesserten Organisationsmodells	58
3.5 Aufgabenzuweisung mit Dienstanweisung	59
3.6 Einzelübertragung von Aufgaben auf befähigte Personen	63
3.7 Implementierung der Regelungen	67
3.8 Fazit aus dem Projekt	68
4. Anhänge	71
4.1 Abkürzungsverzeichnis	71
4.2 Checkliste: Aufgaben im Arbeitsschutz	73
4.3 Organisationsmodell einer Kommune zur IST-Analyse (Fiktives Beispiel)	77
4.4 Beispielhafte Dienstanweisungen und Pflichtenübertragungen	80
4.5 Pflichtenübertragung zur Prüfung von Betriebsmitteln	117
4.6 Ergänzende rechtliche Regelungen, insbesondere für Beamte	120
4.7 Weiterführende Literatur einschließlich Urteilen	122
Danksagung des Autors	124

Einführung

Die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften sowie die Unfallverhütungsvorschriften richten sich vornehmlich an die Arbeitgeber beziehungsweise Unternehmer. Diese haben die Aufgabe, für die Sicherheit und die Gesundheit ihrer Beschäftigten Sorge zu tragen. Doch weder der Gesetzgeber noch die Unfallversicherungsträger gehen davon aus, dass die oberste Leitung eines Unternehmens, einer Kommune, eines Ministeriums oder eines Landesbetriebs alle damit verbunden Aufgaben selbst ausführt. Vielmehr ist die oberste Leitung aufgefordert, alle notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu organisieren. Dafür bieten die allgemeinen Sorgfaltspflichten und Haftungsregeln zusammen mit arbeits- und dienstrechtlichen Bestimmungen bereits eine ausreichende Handhabe an.

Zusätzlich weisen das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie die Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 1 auf die Möglichkeit des Arbeitgebers hin, seine Pflichten im Arbeitsschutz auf andere Personen zu übertragen. Mit der Pflichtenübertragung kann der Kreis der Verantwortlichen für die Prävention von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren erweitert werden.

Die Realität wird – so zeigen es die Erfahrungen – den rechtlichen und organisatorischen Anforderungen des Arbeitsschutzes jedoch häufig nicht gerecht. Befragungen zur Arbeitsschutzorganisation in Kommunen und anderen Mitgliedsbetrieben durch die UKH haben hier Defizite aufgedeckt. Viele Betriebe, die versuchen, als Konsequenz ihren Arbeitsschutz neu zu organisieren, stoßen auf Schwierigkeiten. Misserfolge gibt es insbesondere bei der Pflichtenübertragung auf Führungskräfte. Diesen fehlt häufig die Klarheit über Aufgaben und Pflichten im modernen Arbeitsschutz. Fehlende oder intransparente Abläufe und ein defizitäres Verständnis der Fürsorgepflichten treffen aufeinander. Als Folge gingen bei der UKH und beim Hessischen Städte- und Gemeindebund (HSGB) vermehrt Anfragen nach Beratung zur Pflichtenübertragung und nach Unterstützung bei internen Konfliktlösungen ein. In der Praxis zeigte sich ein Bedarf an inhaltlicher und formal-rechtlicher Klärung. Vor diesem Hintergrund entstand die Idee zu dem gemeinsamen Projekt von UKH und HSGB mit interessierten Kommunen, dessen Ergebnisse hier einfließen.

In der vorliegenden Schrift sind die Wege zu einer funktionierenden Aufgabenverteilung aufgezeigt. Sie gliedert sich in mehrere Abschnitte, die den Verantwortlichen in den Mitgliedsbetrieben Hilfestellung geben können:

- Im ersten Teil sind die Empfehlungen zur Vorgehensweise kurz zusammengefasst, um zu einer tragfähigen Verteilung der Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit zu gelangen. Querverweise helfen, vertiefende Ausführungen zu den einzelnen Schritten zurate zu ziehen.
- Die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen für diese Vorgehensweise werden im zweiten Teil detailliert dargestellt. Es wird insbesondere verdeutlicht, dass sich Verantwortung und Fürsorgepflichten nicht alleine auf die speziellen Arbeitsschutzvorschriften gründen, sondern ihren Ursprung in weiteren Rechtsbereichen haben. Relevante Vorschriften sind besonders hervorgehoben.

- Die Projekterfahrungen selbst werden im dritten Teil beschrieben, damit die Leser den Weg zu den praktischen Ergebnissen nachvollziehen und ihre eigene Vorgehensweise abwägen können.
- Die weiteren Teile enthalten Arbeitshilfen und Ergebnisse aus dem Projekt. Der vierte Teil enthält vor allem Arbeitsmaterialien, die im Projekt zur Anwendung kamen, sowie drei beispielhafte Dienstanweisungen, die aus der Projektarbeit heraus entwickelt wurden. Ergänzend ist die Musterübertragung der Unfallkasse Hessen beigefügt, um eine weitere Alternative aufzuzeigen. Die beispielhafte Übertragung von Prüfpflichten für Betriebsmittel wird im fünften Teil dargestellt. Die Teile sechs und sieben enthalten rechtliche Regelungen für Beamtinnen und Beamte sowie die verwendete Literatur einschließlich berücksichtigter Urteile.
- Praxisbeispiele dienen der Verständlichkeit rechtlicher und organisationstheoretischer Überlegungen und erleichtern die Umsetzung der Empfehlungen.

1. Arbeitsschutzorganisation und Pflichtenübertragung kompakt

Sobald sich der Unternehmer, der Betriebs- oder Dienststellenleiter nicht mehr selbst um alle Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit kümmern kann, weil der Betrieb zu groß ist, gehört die Pflichtenübertragung zwangsläufig zur Organisation des Arbeitsschutzes dazu. Die oberste Leitung beauftragt dann Personen, die sie selbst entlasten und unterstützen. Dabei wird nicht nur die Ausführung bestimmter Einzelaufgaben delegiert, sondern es werden auch Aufgabenbündel definiert, um deren Organisation und Ausführung sich weitere Personen eigenverantwortlich kümmern sollen. Insbesondere die Pflichtenübertragung auf Führungskräfte wird in Mitgliedsbetrieben allzu häufig als reine Formsache angesehen, die sich mit wenigen schriftlichen Formulierungen erledigen lässt. Wirklich zielführend ist eine solche Vorgehensweise nicht und sie erscheint auch im Sinne einer Haftungsreduzierung der obersten Leitung nicht rechtssicher.

Im folgenden Leitfaden werden die Aufgaben- und Verantwortungsregelungen für Sicherheit und Gesundheit in den Mitgliedsbetrieben dem modernen Arbeitsschutzrecht angepasst. Die Empfehlungen zur schrittweisen Vorgehensweise betreffen zuallererst diejenigen Betriebe und Dienststellen, die bisher noch keinerlei interne Regelungen getroffen haben. Darüber hinaus dienen sie auch als Leitfaden für die Überprüfung der vorhandenen Arbeitsschutzorganisation und Pflichtenübertragung. Denn in fast jedem Mitgliedsbetrieb existiert schon ein mehr oder weniger ausgebautes organisatorisches Gerüst für Arbeitsschutzaufgaben.

Vor Beginn der Arbeit muss selbstverständlich verbindlich festgelegt werden, wer dieses interne Projekt federführend begleitet und wie die Abstimmung mit der obersten Leitung ablaufen soll. Solche methodischen Klärungen des Projektmanagements werden im Folgenden nicht behandelt.

1.1 Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ermitteln – Erster Schritt

Der Arbeitgeber bzw. Unternehmer hat die Organisationspflicht. Er muss die anstehenden Aufgaben und mit ihnen die Verantwortung für deren Durchführung festlegen und die Umsetzung überprüfen. Um diese Aufgabe korrekt zu erledigen, ist es zunächst unverzichtbar, die Pflichten zu ermitteln. Sie sind so konkret zu benennen, dass sie von den Adressaten verstanden werden können und es auch überprüfbar ist, ob sie erledigt werden oder nicht.

Praxisbeispiel: Unzureichend wäre eine Aufgabenformulierung wie „das Arbeitsschutzgesetz umsetzen“ oder „Unfälle verhüten“. Ausreichend konkret formuliert sind hingegen Aufgaben wie „die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge organisieren“, „die überwachungsbedürftigen Anlagen prüfen lassen“ oder „ein Gefahrstoffverzeichnis führen“.

Die oberste Leitung kann die Aufgabenermittlung selbst vornehmen oder delegieren. In der Praxis sind es meist Führungskräfte oder beratende Experten, welche sich in besonderer Weise mit den Arbeitsschutzvorschriften befassen, die Bürgermeister*innen, Landrätin bzw. Landrat, Dienststellen- oder Betriebsleiter*innen dabei unterstützen. Ein geeignetes Gremium zur Erörterung der Aufgaben ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA). Dort kann die Beratung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin in die Erörterung der Umsetzung von Arbeitsschutzvorschriften einfließen. Mit jeder neuen oder überarbeiteten Vorschrift fällt diese Aufgabe erneut an.



Mehr zu diesem Thema:

- Arbeitgeber-/Unternehmerverantwortung: Kapitel 2.1 und 2.4
- Praktische Anwendung im Projekt: Kapitel 3.2
- Checkliste Aufgaben im Arbeitsschutz: Kapitel 4.2

1.2 Aufgabenverteilung im Betrieb überprüfen – Zweiter Schritt

Es bietet sich an, den ermittelten Aufgabenkatalog mit der vorhandenen Aufgabenverteilung abzugleichen und zunächst den IST-Stand zu erfassen. Dabei hat es sich als zweckmäßig erwiesen, die Aufgaben danach zu sortieren, welche Führungsebene in der Linie dafür zuständig ist oder welcher Organisationsbereich sich um die Ausführung kümmert. Ergänzend sind Stabstellen oder Stabsfunktionen mit ihren Arbeitsschutzaufgaben aufzuführen. Es empfiehlt sich, diesen Abgleich zwischen vorgeschriebenen Aufgaben und Zuständigkeiten schriftlich vorzunehmen. Damit verfügt man über ein erstes vorläufiges Organisationsmodell für den betrieblichen Arbeitsschutz.

Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird es Fälle geben, bei denen sich eine vorformulierte Aufgabe nicht eindeutig einer Führungsebene oder einem Betriebsbereich zuordnen lässt. Das sollte Anlass sein, die Aufgabe in spezifizierte Teilaufgaben zu zerlegen, um eine solche Eindeutigkeit zu erreichen. Bei den Führungsebenen muss bei Bedarf zwischen Verantwortung und Mitwirkung oder zwischen Organisation und Durchführung unterschieden werden, um die Aufgabenteilung hinreichend klar vorzunehmen.

Praxisbeispiel: Die Aufgabe „Gefährdungen beurteilen“ wird in dieser Allgemeinheit nicht auf die Amtsleitungen in einem Rathaus zu übertragen sein. Die Aufgabe, generelle Gefährdungen für alle Beschäftigten an der Arbeitsstätte, zum Beispiel im Rathaus, zu beurteilen, wird man einer zentralen Stelle zuweisen, die ergonomische Beurteilung der Standardbüroarbeitsplätze möglicherweise auch. Die Beurteilung der Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit bei den spezifischen Tätigkeiten wird man innerhalb der Ämter verorten. Auch heute schon werden in vielen Mitgliedsbetrieben betriebsbezogene Unterweisungen häufig an anderer Stelle organisiert und durchgeführt als tätigkeitsbezogene.

Ist die Arbeitsschutzorganisation zum Zeitpunkt des Abgleichs bereits auf einem guten Stand, so lassen sich die meisten Pflichten auch Verantwortlichen zuordnen. Immer wieder tritt jedoch die Situation auf, dass Zuständigkeiten unklar sind, also entweder der obersten Leitung oder der Arbeitsschutzkoordination nicht bekannt oder überhaupt nicht geregelt sind. Diese Defizite sind schriftlich festzuhalten, um sie beim weiteren Vorgehen zu berücksichtigen.



Mehr zu diesem Thema:

- Praktische Anwendung im Projekt: Kapitel 3.3
- Organisationsmodell einer Kommune zur IST-Analyse: Kapitel 4.3

1.3 Organisationsmodell für die Aufgabenverteilung verbessern – Dritter Schritt

Die Klärung von Verantwortlichkeiten und die Regelung bisher vernachlässigter Aufgaben ist nur ein Teilschritt zur Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation. Er wird durch die Fortschreibung des

Organisationsmodells und die Ergänzung der fehlenden Aufgaben erledigt. Meist stellt sich jedoch zusätzlich die Herausforderung, die bisherige Organisation dahingehend zu hinterfragen,

- ob sie auch in der Realität funktioniert und
- ob vielleicht bestimmte Personen oder Organisationseinheiten über Gebühr gefordert werden, weil andere keine Verantwortung übernehmen, obwohl dies angebracht wäre.

Aufsichtsverantwortung

In einer wirklich funktionierenden Arbeitsschutzorganisation ist es erforderlich, auch die Aufsicht durch die oberste Leitung und die Zwischenebenen mitzugestalten. Alle, die Aufgaben oder Anweisungen für Sicherheit und Gesundheit weitergeben, haben eine Kontrollverantwortung inne. Diese ist daher ebenfalls klar zu regeln. Ohne sie werden weder verbleibende Lücken noch die notwendige Unterstützung für die Verantwortlichen erkannt.

Praxisbeispiel: Die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit ist den Abteilungsleitungen in einer Kreisverwaltung zugewiesen. Diesen bleibt es vollständig überlassen, wie sie die weitere Durchführung gestalten. Um die praktische Umsetzung kümmert sich weiter niemand, solange es nicht zu einem gravierenden Schadensereignis kommt. In diesem Falle bleiben die Aufsicht der obersten Leitung – der Landrätin beziehungsweise des Landrats – und die Berichtspflicht der Abteilungsleitungen ungeregelt.

Führungs-, Fach- und Organisationsaufgaben

Ein weit verbreitetes Problem in Mitgliedsbetrieben der UKH ist die Zurückhaltung von Führungskräften bei der Verantwortungsübernahme für Sicherheit und Gesundheit. Die Folge ist eine erhebliche Belastung zeitlicher und inhaltlicher Art für die aktiven Bereiche oder Personen mit Aufgaben, die in der Fläche angemessener bearbeitet werden können. Der Abgleich von IST und SOLL bei den Aufgaben bietet daher auch die Chance zu prüfen, ob die Aufgaben bisher an der richtigen Ebene oder Stelle verankert sind. Dafür sind Führungsaufgaben von Fach- und Organisationsaufgaben zu unterscheiden.

Ziel dieses Schrittes ist eine möglichst vollständige Aufteilung der ermittelten Aufgaben auf Funktionsträger, Arbeitsbereiche, Stabstellen oder Personen. Für Aufgaben, deren Ausführung nach außen vergeben wird, sind interne „Kümmerner“ zu benennen, denen die Auftragsvergabe, zumindest aber die Terminplanung und Aufsicht für die externe Ausführung, obliegt. Vor dem nächsten Schritt sollte dieses Modell einer verbesserten Arbeitsschutzorganisation im Arbeitsschutzausschuss erörtert und mit der obersten Leitung abgestimmt sein.



Mehr zu diesem Thema:

- Praktische Anwendung im Projekt: Kapitel 3.4
- Organisationsmodell einer Kommune zur IST-Analyse: Kapitel 4.3

1.4 Arbeits- oder dienstrechtliche Regelung der Verantwortung entwerfen – Vierter Schritt

Die erarbeitete Aufgabenverteilung ist die Ausgangsbasis für formelle Regelungen. Das Instrumentarium, welches für die Zuweisung der Arbeitsschutzaufgaben zum Einsatz kommen soll, kann unterschiedlich aussehen und von schriftlichen Einzelregelungen bis zu einer umfassenden Ausarbeitung reichen. Wichtig erscheint zweierlei: Erstens sollte sich die Regelung der Arbeitsschutzaufgaben möglichst weitgehend in vorhandene Organisationsregelungen einfügen lassen, um ein

gänzlich neues Organisationssystem neben bewährten älteren Verfahren zu vermeiden. Zweitens sollten diese Regelungen stets in transparenter Form einsehbar und überprüfbar bleiben.

***Praxisbeispiel:** Die Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit werden in vorhandene Stellenbeschreibungen eingearbeitet. Um die funktionierende Zusammenarbeit zwischen den Verantwortlichen zu gewährleisten, müssen zur Ergänzung entweder Regelungen zu Arbeitsabläufen erstellt werden oder die Grundzüge der Aufgabenverteilung in übersichtlicher Form beschrieben werden, etwa in einem Organisationsplan oder einem Arbeitsschutzhandbuch.*

Im Rahmen des durchgeführten Projekts machte die UKH keine Vorgaben. Alle Beteiligten entschieden sich nach Erörterung des Für und Wider für die Regelung der Arbeitsschutzverantwortung mittels Dienstanweisungen. Die Anforderungen an die Delegation von Einzelaufgaben mittels Pflichtenübertragung wurden außerdem beispielhaft für die Prüfung von Betriebsmitteln erörtert.

Das jeweils neu entwickelte Organisationsmodell muss in Texte umgesetzt werden. Vielfach ist auch eine Abklärung der arbeitsrechtlichen Bedeutung verschiedener Begriffe zur Aufgabenzuweisung erforderlich, wobei diese Schrift Hilfestellung gibt. Die Abfassung der Dienstanweisung ist vorrangig Sache des Arbeitgebers und der von ihm mit Organisationsfragen Beauftragten. Wegen der Komplexität der Materie ist es hilfreich, die Entwürfe der Dienstanweisung intern zur Diskussion zu stellen und auch den Arbeitsschutzexperten zur Kenntnis- oder Stellungnahme vorzulegen. Selbst wenn der Arbeitgeber bei der Verteilung seiner gesetzlichen Aufgaben die Zustimmung von Führungskräften und Personalvertretung nicht einholen muss, ist deren Beteiligung am Diskussionsprozess zumindest vor dem Inkraftsetzen dennoch zu empfehlen. Denn Mängel oder Unklarheiten bei der Interpretation untergraben sehr schnell die Akzeptanz jeglicher Regelung zum Arbeitsschutz.



Mehr zu diesem Thema:

- Allgemeine Regeln für Delegation: Kapitel 2.2
- Instrumente der Aufgabenzuweisung: Kapitel 2.3
- Praktische Anwendung im Projekt mittels Dienstanweisung: Kapitel 3.5
- Praktische Anwendung im Projekt mittels Einzelbeauftragung mit sicherheitstechnischen Prüfungen: Kapitel 3.6
- Beispielhafte Dienstanweisungen: Kapitel 4.4
- Beispielhafte Übertragung der Leiternprüfung: Kapitel 4.5

1.5 Regelung der Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit einführen – Fünfter Schritt

Der Gesetzgeber verlangt mit Paragraph 13 ArbSchG die schriftliche Pflichtenübertragung, die UKH darüber hinaus die Gegenzeichnung durch die Verpflichteten. Diese Anforderung betrifft zwar nur die öffentlich-rechtliche Pflichtenübertragung. Dennoch sollte auch bei einer arbeits- oder dienstrechtlichen Regelung die Gegenzeichnung vorgenommen werden. Eine Dienstanweisung gilt natürlich auch dann, wenn ihre Kenntnisnahme nicht bestätigt wird. Zumindest alle Personen mit besonderer Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit sollten die Aufgabenzuweisung persönlich erhalten. Die Aufforderung an die Verpflichteten, ihre Kenntnisnahme der Regelung zu bestätigen, betont dessen Bedeutung und zwingt die Adressaten zur Rückmeldung. Sie bestätigt auch der obersten Leitung, dass sie die Aufgaben ausdrücklich zugewiesen hat und diese verstanden wurden.

Formelle Regelungen, die Sicherheit und Gesundheit garantieren sollen, müssen auch mit Leben gefüllt werden. Nicht alle, denen Verantwortung aufgezeigt oder neu zugewiesen wird, kennen die

angesprochenen gesetzlichen Aufgaben. Daher sind Veranstaltungen für Führungskräfte dringend zu empfehlen, in denen Grundkenntnisse über Aufgaben und Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit vermittelt und erörtert werden können. Solche Veranstaltungen sollten verpflichtend gemacht werden, um eine gemeinsame Verständigungsbasis unter den Führungskräften zu schaffen. Außerdem wird die Akzeptanz für die Aufgaben und für die Regelungen gefördert, wenn die Verantwortlichen weiteren Unterstützungsbedarf bei der Umsetzung zur Sprache zu bringen oder die Zusammenarbeit an Schnittstellen konkret nachfragen können. Erfahrungsgemäß bestehen größere Unterschiede bei den Vorkenntnissen und Vorerfahrungen der Führungskräfte. Eine bloße Einführung in die Regelungen wird nicht für alle Verantwortlichen ausreichen, um ihre Aufgaben angemessen wahrzunehmen. Es bietet sich daher an, die Schulungsmöglichkeiten bei der UKH oder anderen externen Anbietern zu nutzen.

Weiterführende Maßnahmen sollten auf die betrieblichen Rahmenbedingungen abgestimmt sein. Dazu können zählen:

- persönliche Vorstellung der Betreuungsleistungen durch den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- konzeptionelle Vorgaben, die federführend von der Arbeitsschutzkoordination entwickelt werden, wie etwa Konzeption für die Gefährdungsbeurteilung, Hilfsmittel für die Unterweisung usw.
- ergänzende Informationen zur Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Zentralbereichen oder bestimmten Beauftragten.



Mehr zu diesem Thema:

- Öffentlich-rechtliche Pflichtenübertragung: Kapitel 2.5
- Praktische Implementierung im Projekt: Kapitel 3.7

1.6 Einhaltung der Regelungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beaufsichtigen – Sechster Schritt

Die Wahrnehmung der verteilten Aufgaben und damit der Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten muss der Arbeitgeber kontrollieren kann. Die Delegation ist deshalb nur vollständig, wenn sie mit Methoden der Rückkopplung aus der Praxis verknüpft ist. Abhängig von der Betriebsgröße gibt es hierfür sehr unterschiedliche Verfahren und Instrumente.

Praxisbeispiel:

- *Berichte von Begehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und von Betriebsärztin oder Betriebsarzt weisen auf Mängel oder erfolgreiche Maßnahmen hin.*
- *Die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt berichten aus ihrer Betreuungsarbeit über Auffälligkeiten des Betriebs oder über wiederkehrende organisatorische Probleme.*
- *Die Arbeitsschutzkoordination berichtet, welche organisatorischen Schwierigkeiten im Arbeitsschutz oder welche Unsicherheiten bei Verantwortlichen auftauchen. Sie weist auf neue Vorschriften oder Erkenntnisse hin, aus denen sich Anpassungsbedarf für betriebliche Maßnahmen oder Informationsbedarf bei den Verantwortlichen ergeben.*
- *In Führungsrunden und in Einzelgesprächen mit Führungskräften oder Beauftragten kann in gewisser Regelmäßigkeit über Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Schutzmaßnahmen*

gesprochen werden. Die Initiative sollte von der obersten Leitung oder der Arbeitsschutzkoordination ausgehen.

- Größere Betriebe erstellen mit statistischen Berichten für die oberste Leitung ein aussagekräftiges Bild.
- Zuletzt und vor allem in kleineren Betrieben ergibt auch das stichprobenhafte Hinschauen ein Bild vom Niveau des Arbeitsschutzes. Insbesondere wenn Schutzmaßnahmen nicht eingehalten werden, ist somit ein direktes korrigierendes Eingreifen möglich.



Beispielhafte statistische Berichterstattung zu Sicherheit und Gesundheit

- Anzahl und Entwicklung der erfassten und der meldepflichtigen Unfälle
- Anzahl und Entwicklung krankheitsbedingter Ausfälle (Ereignisse und Ausfallzeiten!)
- Mängelquoten bei der Prüfung von Betriebsmitteln
- Abgeschlossene und überprüfte Gefährdungsbeurteilungen
- Erfüllungsquoten bei Unterweisungen

1.7 Empfehlungen für Kleinbetriebe

Unter den Mitgliedsbetrieben der UKH gibt es auch viele kleinere, die neben der Leitungskraft nur sehr wenige Beschäftigte vorweisen. Entsprechend gering ist auch die Zahl der Führungskräfte. Einzelne Beschäftigte führen meist eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgaben aus. In diesen Kleinbetrieben sieht die Organisation für Sicherheit und Gesundheit anders aus, wobei es von Vorteil ist, dass Aufgaben und Tätigkeiten transparent sind. Die meiste Verantwortung behält die oberste Leitung in ihrer Hand oder delegiert sie an ihre Vertretung.¹ Mit Einzelaufgaben können auch Beschäftigte betraut werden. Bei fehlender Fach- oder Sachkunde werden Externe mit der Durchführung beauftragt. In Mitgliedsbetrieben mit einem relativ geringen und homogenen Gefährdungspotenzial, etwa einer Behörde mit reinen Verwaltungsaufgaben, kann die Leitung auf Basis der Gefährdungsbeurteilung ohne verzweigte Organisation den Arbeitsschutz bewältigen. Nach der Ermittlung der Aufgaben (Schritt 1) und der Überprüfung, ob diese auch erledigt werden oder ob nachzubessern ist, kann die oberste Leitung ein vereinfachtes Organisationsmodell (Schritt 2 und 3) wie eine Checkliste verwenden. Die Termine für die Umsetzung und Überwachung sind in diesem Fall festzuhalten. Weisungen zur Durchführung von Maßnahmen können mündlich gegeben werden.

Die Größe des gesamten Betriebs ist jedoch nicht der alleinige Faktor, der bei Sicherheit und Gesundheit eine wichtige Rolle spielt. Auch durch die räumliche Ausgliederung von Tätigkeiten in eigene Einrichtungen geht die Transparenz verloren. Die oberste Leitung hat nur noch wenig Einblick in die konkreten Tätigkeiten und in die damit verbundenen Gefährdungen. Auch von der praktischen Durchführung der Schutzmaßnahmen erhält sie kaum Kenntnis.

***Praxisbeispiel:** In einem interkommunalen Abwasserverband mit kleinem Personalkörper unterscheiden sich Tätigkeiten und Gefährdungen eklatant von denen der Verwaltung im Rathaus. Fachlich und mangels Präsenz vor Ort sind Bürgermeister*innen, die in der Regel den Verbandsvorstand stellen, kaum in der Lage, direkte Weisungen zu geben oder die Durchführung der Arbeiten zu überwachen. Generell sind gerade kleine Kommunen, die noch viele kommunale Aufgaben selbst erledigen und deshalb für kleine, aber heterogene Beschäftig-*

¹ In kleinen Kommunen nehmen diese Funktion oftmals die sogenannten Büroleiter*innen ein, welche der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister direkt zuarbeiten.

tengruppen Sicherheit und Gesundheit garantieren müssen, auf das Engagement einzelner Personen in den Fachgruppen oder Facheinrichtungen angewiesen.

In solchen Situationen sollte geprüft werden, inwieweit die Übertragung von Pflichten und Verantwortung auf eine bestimmte Person, die mit Weisungsbefugnissen ausgestattet ist, zweckmäßig ist, um Sicherheit und Gesundheit vor Ort zu gewährleisten.

Sicherheitsbeauftragte sind erst bei mehr als 20 Beschäftigten zu bestellen und auch ab derselben Größenordnung ist ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten. Dennoch ist die oberste Leitung bei vielschichtigen Gefährdungen gut beraten, die Kommunikation über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen mit Beschäftigten, die ihre Arbeitsbereiche am besten kennen, ebenso wie mit Arbeitsschutzexperten in besonderer Intensität zu pflegen.

Statt einer umfassenden Dienstanweisung sollten gezielte Verfahrensweisen zur Umsetzung gesetzlicher Vorgaben erarbeitet und – zumindest in Protokollnotizen – schriftlich festgehalten werden. Diese Dokumente können auch als Unterlagen für Unterweisungen eingesetzt werden. Damit wären die Schritte 4 und 5 des aufgezeigten Verfahrens in dieser aufwendigen Form entbehrlich. Die Überwachung des Arbeitsschutzes findet auf einer direkten und persönlicheren Ebene statt.



2. Grundlagen der Arbeitsschutzorganisation

2.1 Verpflichtung zur Fürsorge für Sicherheit und Gesundheit

Vielen Führungskräften in Branchen mit niedrigem Risiko von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen scheint damit auch das Bewusstsein verloren zu gehen, selbst in der Verantwortung zu stehen. Dazu gehören auch viele Betriebe des öffentlichen Dienstes. So wird der klassische Arbeitsschutz, speziell die Unfallverhütung, als mehr oder weniger irrelevant für viele Tätigkeiten eingestuft. Dabei sind die neueren Erkenntnisse über Gesundheitsgefahren oft noch gar nicht in der Praxis angekommen. Sowohl die Verantwortung als auch deren Folgen, die mit Sicherheit und Gesundheit zusammenhängen, werden von vielen Führungskräften bis hin zur obersten Leitung immer wieder unterschätzt.

Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit

Der Anspruch, dass Beschäftigte auch nach Jahren der Erwerbstätigkeit noch heil von der Arbeit nach Hause kommen, ist grundsätzlich schon durch die Verfassung verbürgt (Grundgesetz [GG] Artikel 2 Absatz 2). Wäre er selbstverständlich gewährleistet, bräuchte man weder die gesetzliche Unfallversicherung noch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden. Die Kontrolle der Betriebe und die alleinige Finanzierung der Unfallversicherungsträger durch die Unternehmer machen deutlich, dass die beeinflussbaren Bedingungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in erster Linie bei den Verantwortlichen in den Betrieben gesehen werden. Bei wem aber liegt diese Verantwortung?

Fürsorgepflicht des Unternehmers bzw. Arbeitgebers

Die gesetzliche Verpflichtung, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Sorge zu tragen, richtet sich zunächst nur an die oberste Leitung eines Unternehmens oder einer Dienststelle (ArbSchG). Denn diese trifft viele Grundsatzentscheidungen, die eine Weichenstellung für Ziele, Personal, Arbeitsbedingungen und Mittelverwendung beinhalten. Deshalb ist es folgerichtig, vom Unternehmer alles Erforderliche zu verlangen, damit Sicherheit und Gesundheit nicht dem Wettbewerb oder der Kostenabwägung geopfert werden. Praktisch können die Unternehmerpflichten nur in kleinen Betrieben von der obersten Leitung direkt erfüllt werden. Bei allen übrigen muss die Unternehmensspitze ihre Organisationsverantwortung wahrnehmen. Es ist daher mit zunehmender Betriebsgröße keine bloße Option mehr, sondern Pflicht der Unternehmensleitung, sich geeigneter Personen zu bedienen, die in ihrem Namen Pflichten für Sicherheit und Gesundheit als Teil der Fürsorgepflicht wahrnehmen.

Umgekehrt kann der obersten Leitung „Organisationsverschulden“ angelastet werden, wenn sie weder den Pflichten für Sicherheit und Gesundheit selbst nachkommt, noch diese auf geeignete Personen verteilt. Bei ihr liegt die Verantwortung dafür, dass die Arbeitsschutzpflichten im Betrieb beachtet werden. Gleiches gilt für den Verzicht auf jegliche Kontrolle, ob die übertragenen Aufgaben überhaupt ausgeführt werden. Nach Paragraph 83 Hessisches Beamtengesetz (HBG) findet das Arbeitsschutzgesetz mit seinen Verordnungen auf verbeamtete Beschäftigte in Hessen ebenfalls Anwendung.

Auch im öffentlichen Sektor können die Leitungskräfte das Kerngeschäft nicht ohne Beschäftigte erledigen. Ihnen fällt die Aufgabe zu, sich um deren Sicherheit und Gesundheit zu kümmern. Nach Paragraph 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) besteht die grundsätzliche Verpflichtung, Leben und

Gesundheit der Bediensteten zu schützen, die in den Arbeitsschutzvorschriften präzisiert wird. Die leitende Person ist somit verpflichtet, aktiv im Rahmen der Fürsorge etwas gegen Gefahren aus der Arbeitstätigkeit und deren Rahmenbedingungen zu unternehmen. Es liegt in der Eigenverantwortung des Unternehmers, die einschlägigen Vorschriften zu kennen.

Ein Aspekt der Fürsorgepflicht wird von Führungskräften gelegentlich übersehen. Die sachbezogenen Pflichten sind nur ein Teil des modernen Arbeitsschutzes, wie die sichere Gestaltung der Arbeitsstätte oder die Bereitstellung sicherer Betriebsmittel. Daneben hat Fürsorge einen personenbezogenen Anteil, der die Arbeitsweise und das Verhalten von Beschäftigten betrifft. Sicherheit und Gesundheit bringen auch Aufgaben wie Organisation, Qualifizierung und Kommunikation mit den Beschäftigten mit sich, also eindeutige Führungsaufgaben. Diese Ausrichtung des modernen Arbeitsschutzes wird durch die Erweiterung der Schutzziele hin zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren einschließlich psychischer Belastungen noch verstärkt. In Unternehmen und in Bereichen mit geringen technischen und stofflichen Gefahren findet diese Aufgabe leider oftmals zu wenig Beachtung.



§ 618 BGB Pflicht zu Schutzmaßnahmen

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

(2) [...]

(3) Erfüllt der Dienstberechtigte die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatz die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842 bis 846² entsprechende Anwendung.

Die Fürsorgepflicht für Beamtinnen und Beamte ist in Paragraph 45 Beamtenstatusgesetz festgeschrieben. Auch das HBG verweist in § 83 auf das ArbSchG und die entsprechenden Verordnungen zum Schutz der Landesbeamt*innen. In den Führungsgrundsätzen des Landes Hessen von 2012 ist die Fürsorgepflicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei verschiedenen Anlässen festgeschrieben, unter anderem für die Gesundheit. Es besteht daher kein Anlass, eine rechtliche Sonderstellung bei verbeamteten Leitungs- und Führungskräften des öffentlichen Dienstes bezüglich ihrer Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit in der Praxis zu unterstellen. Unabhängig davon sind auch verbeamtete Führungskräfte verpflichtet, die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten, wenn sie Versicherte eines Unfallversicherungsträgers anweisen, also Beschäftigte, die einen Arbeitsvertrag auf der Basis des TVöD haben. Grundsätzlich gelten diese Ausführungen auch für Ehrenbeamte, sofern nicht ausdrücklich Abweichungen geregelt sind (§5 HBG).

Garantenstellung der Führungskräfte als „Mitnahmeeffekt“

Über die Verteilung der Fürsorgepflichten und der Verantwortung herrschen in den Unternehmen noch immer unterschiedliche Vorstellungen. Vor allem in Betrieben, die den Arbeitsschutz stark

² Diese Paragraphen betreffen die Ersatzansprüche des Geschädigten oder seiner Angehörigen an den Schädiger.

zentralisiert oder nur punktuell in technischen Bereichen organisiert haben, halten sich manche Führungskräfte an das Motto: „Ohne etwas Schriftliches von oben habe ich keine besondere Verantwortung.“ Dies ist in mehrfacher Hinsicht eine trügerische Einschätzung. Zum einen hat jede (deliktfähige) Person eine Sorgfaltspflicht für das eigene Tun und Unterlassen dergestalt, dass dadurch niemand zu Schaden kommen darf. Zum anderen übernimmt die Führungskraft mit der Führung eines Arbeitsbereichs automatisch positionsgewundene Rechte und Pflichten. So ist mit der Befugnis, Arbeitsanweisungen an Beschäftigte zu erteilen, unweigerlich auch die Pflicht verknüpft, gleichzeitig für Bedingungen zu sorgen, unter denen Sicherheit und Gesundheit so weit wie möglich gewährleistet sind. Dies bei rechtlich verbindlichen Schutzmaßnahmen zu unterlassen, bedeutet, dass man in die Verantwortung genommen werden kann. Die Rechtsprechung hat für solche Positionen, mit denen Schutzpflichten verknüpft sind, den Begriff der „Garantenstellung“ geschaffen. Führungskräfte berufen sich gerne darauf, dass in den Arbeitsschutzvorschriften keine genauen Vorgaben gemacht werden. Doch dieses Spezialrecht hebt die allgemeinen Vorschriften über Sorgfalt, Haftung und Schutzverpflichtungen, auf denen die Garantenstellung beruht, nicht aus, sondern es ergänzt sie.³

Schwerwiegende Verletzungen oder Gesundheitsschäden bei der Arbeit entstehen oftmals durch das Unterlassen von Schutzmaßnahmen. Jede Führungskraft hat solche Maßnahmen zu veranlassen und zu überwachen, sofern sie erforderlich sind. Selbst wenn die Führungskraft angesichts unzureichender Befugnisse einmal nicht selbst für ausreichende Sicherheit sorgen kann, steht sie in der Verantwortung. Sie muss auf Anweisungen verzichten, die absehbar zu vermeidbaren Gefährdungen führen, und sie muss stattdessen Unterstützung für Schutzmaßnahmen einfordern.⁴

Die Führungs- und Leitungsfunktion mit Weisungsbefugnissen schließt die entsprechende Verantwortung gegenüber den unterstellten Mitarbeitern mit ein. Die übernommene Verantwortung sollte einer Führungskraft deshalb nicht erst deutlich werden, wenn die oberste Leitung ausdrücklich Aufgaben im Arbeitsschutz auf sie überträgt.



§ 823 BGB Schadensersatzpflicht

(1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

(2) Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.

³ Siehe hierzu Thomas Wilrich in: sicher ist sicher – Arbeitsschutz aktuell, 4, 2014, 220–225 sowie das dort kommentierte Urteil des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 20.12.2012

⁴ Das Verbot sicherheitswidriger Weisungen ist in § 2 Abs. 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundzüge der Prävention“ niedergeschrieben, entsprechend dazu steht in § 15 Abs. 1 Satz 4 das Verbot für die Beschäftigten, diese zu befolgen.

Verantwortung im Schadensfall

Dem Unternehmer wird vorrangig eine mangelhafte Organisation als Versäumnis angelastet, als sogenanntes Organisationsverschulden. Doch sobald ein Beschäftigter bei der Arbeit erheblichen gesundheitlichen Schaden erleidet, sind bei der Überprüfung die Umstände des konkreten Einzelfalls von Belang. Dann gerät neben dem verletzten Beschäftigten sehr rasch die Führungskraft in den Blick, in deren Zuständigkeit sich das Schadensereignis abgespielt hat, weil sie mit oder ohne formelle Pflichtenübertragung die Garantenstellung einnimmt. Staatsanwaltschaft, Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungsträger prüfen, welche Schutzmaßnahmen erforderlich waren und ob auf diese gegebenenfalls verzichtet wurde. Zwangsläufig richtet sich der Blick dabei zunächst auf die direkte Führungskraft. In den Fokus gerät, was diese getan, veranlasst oder eben unterlassen hat. Anweisungsrecht und Fürsorgepflicht gehen bei ihr Hand in Hand. Im konkreten Schadensfall lässt sich naturgemäß leichter ein ursächlicher Zusammenhang zwischen pflichtwidrigem Unterlassen oder Tun der direkt beteiligten Führungskraft und dem Schadensereignis konstruieren. Schwieriger ist es, eine kausale Beziehung zwischen einem Organisationsverschulden an übergeordneter Stelle und dem eingetretenen Ereignis herzustellen. Dieser ursächliche Zusammenhang ist im Strafrecht und im Zivilrecht sowohl für die Schuldfrage als auch für die Haftung von entscheidender Bedeutung. Insofern wird eine Führungskraft im Schadensfall auch ohne genaue Beschreibung ihrer Arbeitsschutzpflichten zwangsläufig in den Fokus der Justiz geraten.

Haftung – nur ein Schreckgespenst?

Urteile nach Arbeitsunfällen oder schwerwiegenden Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften schrecken gelegentlich Verantwortliche auf, weil ein Unternehmer oder eine Führungskraft mit Haftstrafen oder hohen Schadensersatzzahlungen belegt wird. Insgesamt bleibt die Zahl der öffentlich wahrgenommenen Verurteilungen jedoch so gering, dass diese selten persönliche Betroffenheit bei Verantwortlichen auslösen. Doch es gibt weit mehr Sanktionsmöglichkeiten für Arbeitsschutzverstöße, die auch zu berücksichtigen sind.

Bußgeld wegen Ordnungswidrigkeit

Auch ohne entstandenen Schaden kann auf Basis des ArbSchG und der darauf basierenden Verordnungen für das Unterlassen bestimmter Schutzmaßnahmen, also für Versäumnisse bei der Prävention, ein Bußgeld gegen den Betrieb verhängt werden.⁵ Der Nachweis, wer persönlich die Verantwortung für das Versäumnis hat, ist nicht erforderlich. Das kann der innerbetrieblichen Klärung überlassen werden. Beispiele für Ordnungswidrigkeiten sind das Unterlassen arbeitsmedizinischer Vorsorge, fehlende sicherheitstechnische Prüfungen oder der Verzicht auf die Gefährdungsbeurteilung für Arbeitsstätten, Gefahrstoffe oder biologische Stoffe. Wird dadurch ein Körper- oder Gesundheitsschaden verursacht, wird das Nichtstun allerdings zur strafbaren Handlung.

Geld- oder Haftstrafe

Im Strafrecht ist es erforderlich, Personen eine strafbare Handlung nachzuweisen. Hierbei wird geprüft, ob ein Gesundheitsschaden auf eine Pflichtwidrigkeit zurückgeht, ob persönliche Schuld mindestens durch Fahrlässigkeit vorliegt und ob das Schadensereignis ohne das pflichtwidrige Handeln ausgeblieben wäre.⁶ Dies erklärt auch, warum Strafverfahren nur bei erheblichen Verletzungen oder Gesundheitsschäden in Gang gesetzt werden. Grundsätzlich können Betriebsangehörige auf allen Ebenen strafbare Handlungen begehen. Bei Leitungs- und Führungskräften ist es häufig jedoch das Unterlassen erforderlicher Schutzmaßnahmen, das zu Schäden für Beschäftigte und zu strafrechtlichen Verfahren führt.

⁵ z. B. §§ 8, 130 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG), §§ 25 und 26 ArbSchG

⁶ Diese Prüfung baut auf das Kausalitätsprinzip, siehe §§ 13 ff. Strafgesetzbuch (StGB).

Schadensersatz und Regress

Die Haftungsablösung durch die gesetzliche Unfallversicherung⁷ schützt Verantwortliche vor der Haftung, wenn sie fahrlässig falsch handeln oder nicht pflichtgemäß handeln. Sie umfasst jedoch nicht alle Schadensarten, in der Regel nur die Leistungen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder die Entschädigung für die gesundheitlichen Einschränkungen, aber keine Sachschäden, die bei vielen Unfällen mit entstehen oder als Folge auftreten können. Hier haben die Geschädigten oder Dritte direkte Ansprüche auf zivilrechtlicher Basis.

Doch die Haftungsablösung kennt Grenzen, um die Solidargemeinschaft der Versicherten zu schützen. Wenn grobe Fahrlässigkeit zu einem Versicherungsfall führt, kann der Unfallversicherungsträger auf den oder die Schadensverursacher zurückgreifen und Kosten für seine Aufwendungen zurückfordern (§§ 110, 111 SGB VII). Vorsatz bei der Auslösung eines Schadens löst in jedem Fall Regress aus, sofern er nachweisbar ist. In der Regel kommt diese Art der Schadenshaftung die Schädiger sehr teuer zu stehen. Denn die Überprüfung der Schuld erfolgt vornehmlich bei Verletzungen oder Gesundheitsschäden, die Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit oder den Tod der Verletzten nach sich ziehen.

Arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Maßnahmen

Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen sind immer auch Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten. Daher stehen dem Unternehmer gegenüber seinen Führungskräften und Beschäftigten arbeits- und dienstrechtliche Disziplinarmaßnahmen von der Ermahnung bis zur Kündigung zur Verfügung (§§ 314, 622, 623 BGB). Diese kann er vorbeugend einsetzen, aber auch nach Schadensereignissen.

Verlust des Sachversicherungsschutzes

Andere Versicherungszweige, insbesondere Sachversicherungen, fordern die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften zwar nicht aktiv ein. Im vermeidbaren Schadensfall können sie sich jedoch auf die sogenannte Obliegenheitspflicht des Geschädigten berufen: Bei Schäden, die durch pflichtwidriges Handeln entstehen, verweisen sie darauf, dass damit ihre Leistungspflicht im konkreten Fall trotz eines gültigen Vertrags eingeschränkt wird oder vollständig ruht.⁸ Bei schwerwiegenden Personen- oder Sachschäden kann dies zu einer wirtschaftlich-existentiellen Bedrohung für die zur Rechenschaft gezogenen Verantwortlichen werden.

Die Haftung bei Verletzung der Arbeitsschutzvorschriften kann also weit über strafrechtliche Verantwortung hinausgehen. Verletzungen und andere Gesundheitsschäden bei der Arbeit können zivil- und arbeitsrechtliche Folgen nach sich ziehen und außerdem von Sachschäden begleitet werden. Zudem gibt es keine eindeutige Beziehung unter den verschiedenen Haftungsmöglichkeiten. Eine strafrechtliche Entscheidung ist etwa für zivilrechtliche Ansprüche nicht zwangsläufig ausschlaggebend.

Kein absoluter Schutz vor Sanktionen durch das Beamtenverhältnis

In Mitgliedsbetrieben der UKH sind die Versicherten oftmals Führungskräften unterstellt, die selbst im Beamtenverhältnis Dienst tun. Gelegentlich verweisen diese Führungskräfte auf ihren Schutz bei der Ausübung ihres Amtes durch Artikel 34 GG. Doch das Grundgesetz schränkt diesen Schutz bei Amtspflichtverletzung ein und die Beamtengesetze ordnen die Nichterfüllung von Pflichten als Dienstvergehen ein (so § 47 BeamtStG). Vor strafrechtlicher Verfolgung sind auch die verbeamteten Führungskräfte nicht geschützt. Kommt es beispielsweise zu einer strafrechtlichen Verurteilung

⁷ nach §§ 104 ff. Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII)

⁸ Siehe § 28 Versicherungsvertragsgesetz (VVG)

wegen Verletzung ihrer Pflichten für Sicherheit und Gesundheit, gefährden sie ihren Beamtenstatus (§§ 21, 24 BeamtStG).⁹

Führungsverantwortung für Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Verschiedene Branchen, Unternehmen und Tätigkeiten haben ein unterschiedliches Gefährdungspotenzial. Tatsächlich kommen für Führungskräfte in reinen Verwaltungen und vielen Dienstleistungsbereichen schwerwiegende Arbeitsunfälle und damit auch die genannten Haftungsszenarien selten zum Tragen. Die Tätigkeiten in ihrer Zuständigkeit haben meist nicht das Potenzial für schlagzeilenträchtige Unfälle. Ihre Verantwortung wird an anderer Stelle deutlicher, nämlich beim Schutz der Gesundheit. Gerade im öffentlichen Dienst wird über hohe Ausfallzeiten geklagt. Da Verwaltungsaufgaben und Leistungen für die Bürgerschaft nur in sehr engem Rahmen heruntergefahren werden können, leiden darunter die Effektivität und Reaktionsgeschwindigkeit der Verwaltung, mit anderen Worten die Qualität der Leistungen für Bürger*innen.

Hier liegt eine große Herausforderung für die Prävention. Denn bevor Arbeitsbelastungen in Form einer ungünstigen Arbeitsumgebung, unzureichender Arbeitsorganisation oder insgesamt überhöhter Arbeitsanforderungen zu manifesten Gesundheitsproblemen und zu Ausfällen führen, machen sie sich an anderer Stelle bemerkbar. Es verschlechtern sich Leistungsfähigkeit und die Arbeitszufriedenheit Einzelner wie auch ganzer Bereiche. Arbeitsunzufriedenheit, Fluktuation oder Rückzug sind die Frühindikatoren für eine negative Entwicklung. Die durch die Arbeit mitbedingten Krankheitsausfälle sind hingegen erst Spätfolgen, bei denen sich der Zusammenhang mit Fehlbeanspruchung oft kaum noch überprüfen lässt. Führungskräfte können passende Arbeitsbedingungen (Technik, Organisation, Qualifizierung, Teamklima) und zu bewältigende Arbeitsmengen beeinflussen. Auch dies bedeutet Fürsorge und Prävention im Sinne des langfristigen Gesundheitsschutzes. Im Übrigen ist dieser Einfluss viel leichter zu überprüfen und zu hinterfragen als die Auswirkung der Arbeit auf einzelne Erkrankungen.



⁹ Der relevante Wortlaut der hier erwähnten Vorschriften zur Haftung von Beamten und deren Begrenzung ist in Kapitel 4.6 zu finden.

Gemeinsame Führungsaufgabe

Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, das Leistungsvermögen der Belegschaft sowie der Schutz vor Haftungsrisiken für die oberste Leitung und ihre Führungskräfte gehen also Hand in Hand. In der Verantwortung stehen grundsätzlich alle diejenigen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben zuweisen. Deshalb ist es hilfreich, die einander ergänzenden Aufgaben möglichst transparent zu machen und ihre Aufteilung verbindlich zu regeln. Damit sorgt die oberste Leitung für Handlungssicherheit bei allen Verantwortlichen und wirkt der Haltung entgegen, dass eine Führungskraft „sowieso mit einem Fuß im Gefängnis“ steht.¹⁰ Mit der Klarheit über die konkreten Arbeitsschutzaufgaben und der Kommunikation über die Anforderungen an eine erfolgreiche Umsetzung verhindert die oberste Leitung die Resignation der Führungskräfte und stärkt deren Verantwortungsbewusstsein.

2.2 Delegation der Arbeitsschutzaufgaben

Verantwortliche in Leitungs- und höheren Führungspositionen, die sich vor strafrechtlicher Verantwortung und Haftung schützen wollen, müssen ihre Pflichten für Sicherheit und Gesundheit beachten. Das Ziel sicherer und gesundheitsverträglicher Arbeit gehört in den Fokus, dann folgt die Haftungsfreiheit von selbst. Oftmals empfinden Führungskräfte die Benennung ihrer Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit als Bedrohung. Tatsächlich liegt die Gefahr jedoch darin, dass sie die Verantwortung für Defizite bei der Umsetzung von Schutzmaßnahmen für ihren Bereich übersehen oder anderen zuschreiben. Die transparente Aufgabenverteilung hingegen gibt Hilfestellung bei der Klärung von Aufgaben und grenzt gleichzeitig auch die jeweilige Verantwortlichkeit ein.

Verantwortung braucht Organisation

Konkret eröffnet sich damit ein breites Handlungsfeld, das auf verschiedenen Ebenen Wirkung zeigen muss. Denn Gefährdungen können entstehen

- unmittelbar durch Tätigkeiten,
- in der näheren Arbeitsumgebung,
- an Schnittstellen zu anderen Bereichen oder Unternehmen oder
- sie können mit der Arbeitsstätte zusammenhängen.

Daher ist es wichtig, arbeitsteilig ein hohes Niveau für Sicherheit und Gesundheit zu erreichen. Dies geschieht vor allem, indem die Zusammenarbeit der obersten Leitung mit den Führungskräften und weiteren Beauftragten mit Fachaufgaben für Sicherheit und Gesundheit geregelt wird.

Aufgabenverteilung und Pflichtenübertragung in Mitgliedsbetrieben der UKH

In den Jahren 2015/16 führte die UKH zum zweiten Mal eine Vollerhebung zu Fragen der Arbeitsschutzorganisation in hessischen Kommunen und Landkreisen durch. Parallel dazu wurden kommunale Ämter und Betriebe in den zwölf Großstädten zum Thema befragt. Ausgewählt wurden hier keine reinen Verwaltungsbereiche, sondern einerseits Organisationsbereiche mit besonderem Gefahrenpotenzial wie Bauhöfe, Versammlungsstätten, andererseits solche mit besonderer Verantwortung für Sicherheit wie Bauämter, Immobilienbetreuung sowie Jugend- und Sozialämter.¹¹

Nach dieser Erhebung der UKH ist die Übertragung von Arbeitsschutzaufgaben in Kommunen und Kreisverwaltungen bereits Praxis (Tabelle 1). Allerdings wird von mehr als einem Drittel der Kommunen Fehlanzeige bezüglich formeller Regelungen angegeben. Bei den Kreisverwaltungen ist dieser Anteil geringer. Sowohl fehlende Angaben als auch die Behauptung aus zwei Landkreisen, dass die

¹⁰ Dies ist eine häufig gemachte Anmerkung von Führungskräften, die damit ein größeres Engagement für Sicherheit und Gesundheit als wenig sinnvoll einordnen.

¹¹ Befragt wurde immer das gesamte Amt, welches einen der genannten Aufgabenbereiche unter sich hatte.

Fragen an Kommunen bzw. Landkreise	Antworten	Kommunen n = 426	Landkreise n = 21
Wurden Aufgaben im Arbeitsschutz, die originär dem Arbeitgeber obliegen, auf Führungskräfte übertragen?	Aufgaben im Arbeitsschutz werden nur von der obersten Leitung wahrgenommen.	8 %	10 %
	Aufgaben im Arbeitsschutz sind formell auch weiteren Führungskräften übertragen.	53 %	62 %
	Es gibt keine formelle Übertragung von Aufgaben.	38 %	19 %
	Keine Angaben	1 %	10 %
Gibt es in Ihrer Kommune/Ihrer Kreisverwaltung formelle Pflichtenübertragungen für weitere Aufgaben im Arbeitsschutz?	Nein, es gibt nur die gelebte Praxis.	42 %	29 %
	Ja, es gibt weitere formelle Pflichtenübertragungen.	57 %	71 %
	Keine Angaben	1 %	0 %

Fragen an ausgewählte Ämter und Betriebe von Großstädten	Antworten	Ämter und Betriebe n = 81
Wurden der Amts- oder Betriebsleitung Aufgaben für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten im eigenen Amt oder Betrieb übertragen?	Ja, Führungsaufgaben für Sicherheit und Gesundheitsschutz wurden formell übertragen.	73 %
	Es gibt keine formelle Übertragung von Arbeitsschutzaufgaben.	27 %
	Keine Angaben.	0 %
Wurden der Amts- bzw. Betriebsleitung ämter- bzw. betriebsübergreifende Aufgaben für Sicherheit und Gesundheitsschutz übertragen?	Ja, solche übergreifenden Aufgaben wurden formell übertragen.	15 %
	Solche übergreifenden Aufgaben im Arbeitsschutz werden vom Amt bzw. Betrieb ohne formelle Übertragung wahrgenommen.	16 %
	Dem Amt bzw. Betrieb wurden keine übergreifenden Aufgaben im Arbeitsschutz übertragen.	68 %
	Keine Angaben	1 %

Tabelle 1: Aufgabenübertragung in hessischen Kommunen und Landkreisen

Quelle: Unfallkasse Hessen, Befragung zur Arbeitsschutzorganisation 2015/16

Aufgaben nur von der obersten Leitung wahrgenommen würden, weisen jedoch auf Unsicherheiten in der Einschätzung hin. Denn realistisch betrachtet kann keine Landrätin bzw. kein Landrat alle Arbeitsschutzaufgaben selbst wahrnehmen. In kleinen Kommunen ist dies für Bürgermeister*innen hingegen möglich. Über die Art der Aufgabenverteilung und die Qualität der Pflichtenübertragung gibt die Befragung keine Auskunft.

Arbeitsteiliger Arbeitsschutz durch Delegation von Unternehmerverantwortung

Arbeitsschutzorganisation ist ein Ausschnitt der gesamten Arbeitsorganisation. Die arbeitsteilige Organisation wird bei den Kernaufgaben der Mitgliedsbetriebe selten infrage gestellt. Ihre Anwen-

dung auf den Arbeitsschutz trifft dagegen manchmal auf erhebliche Widerstände. In diesem Kapitel soll aufgezeigt werden, dass sich die Arbeitsschutzorganisation ebenfalls weitgehend auf die allgemeinen Rechtsgrundlagen der Betriebsorganisation gründet.

Direktionsrecht zur Delegation von Unternehmensverantwortung

Die Delegation von Aufgaben und Verantwortung ist ein Grundprinzip von Organisationen. Sie wird überall praktiziert. Dennoch scheinen die Grundsätze des Delegationsverfahrens vielen Beteiligten nicht klar zu sein. Darauf deuten zweierlei Erscheinungen hin:

- diffuse oder unangemessene Aufgabenzuschreibungen von delegierenden Führungskräften¹²
- Widerstände gegen Arbeitsschutzaufgaben seitens der verpflichteten Führungskräfte in Form von Widerspruch und Missachtung bei der Übertragung von Aufgaben

Einige klärende Hinweise auf die rechtlichen Grundlagen erscheinen daher angebracht. Der obersten Leitung steht im Unternehmen zur Delegation von Aufgaben ihr Direktionsrecht zur Verfügung. Mit diesem Instrument erfüllt sie ihre organisatorischen Aufgaben.

Das Weisungsrecht des Unternehmers basiert auf Paragraph 106 der Gewerbeordnung (GewO). Demgemäß kann der Arbeitgeber innerhalb gesetzlicher und vertraglicher Grenzen Inhalte, Orte und Zeiten der Tätigkeit festlegen. In diesem Sinne beinhalten Arbeitsverträge einseitige Verpflichtungen, da die Gegenleistungen auf Arbeitnehmerseite aus offener Leistungsverpflichtung und auf Unternehmerseite aus einer festgelegten Vergütung und in bestimmten Rahmenbedingungen der Arbeit bestehen. Damit greift die GewO die vertragsrechtlichen Bestimmungen aus dem BGB (§§ 315 und 316) über die einseitige Leistungsbestimmung auf. Eine genaue Beschreibung der vereinbarten Tätigkeit oder ihrer Rahmenbedingungen im Arbeitsvertrag beschränkt diesen Spielraum rechtswirksam. Im öffentlichen Dienst sind – mit Ausnahmen – weit gefasste Arbeitsverträge üblich, die nicht auf bestimmte Arbeitsfelder eingeschränkt sind.



Weisungsrecht des Arbeitgebers nach Paragraph 106 GewO

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Der Teil der GewO, der die arbeitsrechtlichen Grundsätze behandelt, gilt auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes.¹³ Für diese lassen sich darüber hinaus die tarifvertraglichen Regelungen des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst TVöD (§§ 3, 4 und 14) heranziehen. Aufgrund ihres Arbeitsvertrags sind die Beschäftigten weisungsabhängig, können also

¹² Als unangemessen ist jede Delegation anzusehen, bei der die Aufgaben nicht mit den Befugnissen korrespondieren, insbesondere die Delegation von Verantwortung auf Personen ohne Weisungsbefugnisse.

¹³ Gemäß § 6 Abs. 2 GewO gelten die §§ 105 bis 110 GewO auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Sie umfassen Regelungen zu Arbeitsverträgen, Weisungsrecht des Arbeitgebers, Arbeitsentgelt, Zeugnis und Wettbewerbsverbot.

in dessen Rahmen nicht frei über Arbeitsort, -zeit und -inhalt entscheiden.¹⁴ Das Direktionsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich auf alle Tätigkeiten, deren Merkmale durch die Vergütungsgruppe gedeckt sind, in die Beschäftigte eingestuft sind. Danach kann diesen grundsätzlich jede Tätigkeit zugewiesen werden, die mit den Merkmalen ihrer Vergütungsgruppe übereinstimmt und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen noch als angemessen gelten kann.

Für Beamte gilt die Folgepflicht im Rahmen ihres Dienstverhältnisses mit dem Land Hessen oder einem anderen öffentlichen Arbeitgeber (siehe § 35 BeamtStG). Die Weisungsgebundenheit betrifft auch innerdienstliche Angelegenheiten. Der Paragraph 36 BeamtStG betont darüber hinaus die persönliche Verantwortung für gesetzestreuces Handeln und fordert zum Widerspruch gegen Fehlentscheidungen von Vorgesetzten auf.



Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag nach § 611 BGB

(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Bei Fach- und Sachaufgaben wird die Aufgabendelegation im betrieblichen Kontext täglich praktiziert. In der Regel ist den beauftragten Personen auch klar, dass sie die Verantwortung für die sach- und fachgerechte Erledigung tragen. Dazu gehört die Pflicht, Schäden an Personen und Sachen zu vermeiden. Um Verantwortung zu delegieren, ist es erforderlich, die Aufgaben präzise zu beschreiben und die Ausführenden mit den notwendigen Befugnissen auszustatten. Bleibt die Delegation unpräzise, geht dies zulasten des Delegierenden, in diesem Fall der obersten Leitung.

Der Unternehmer kann sich durch die Übertragung von Aufgaben und Verantwortung nur entlasten, indem er Personen beauftragt, von denen nachvollziehbar zu erwarten ist, dass sie für die Tätigkeit geeignet sind. Das schließt die Erwartung ein, dass sie keine Schäden verursachen. Der Grundsatz der Auswahlverantwortung verlangt es, die richtige Person an den richtigen Platz zu stellen. Neben Qualifikation und Berufserfahrung sind hier auch persönliche Eigenschaften der Beauftragten wie Zuverlässigkeit und Glaubwürdigkeit gefragt. Außerdem hat der Arbeitgeber für die notwendige Ausstattung zu sorgen. Die Umsetzung und Durchführung sind in angemessener Form zu überwachen.



Haftung für den Verrichtungsgehilfen nach Paragraph 831 BGB

(1) Wer einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der andere in Ausführung der Verrichtung einem Dritten widerrechtlich zufügt. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Geschäftsherr bei der Auswahl der bestellten Person und, sofern er Vorrichtungen oder Gerätschaften zu beschaffen oder die Ausführung der Verrichtung zu leiten hat, bei der Beschaffung oder der Leitung die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet oder wenn der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde.

¹⁴ Dieses Direktionsrecht greift bei außertariflichen Angestellten nicht. Beim Arbeitsschutz ist dies in der Regel auch nicht erforderlich. Denn der genannte Personenkreis gehört üblicherweise bereits zu den Verantwortlichen gemäß § 13 Abs. 1 ArbSchG.

- 1. Aufgaben ermitteln und zuweisen, Durchführung regeln (Organisation)**
- 2. Geeignete Personen beauftragen (Auswahl)**
- 3. Durchführung überwachen (Kontrolle)**
- 4. Handlungsbedarf & Mängel melden**

Abbildung 1: Die vier Aspekte der Verantwortung höherer Führungsebenen

Wirksamkeit der Delegation

Im Rahmen der Aufgabenübertragung reicht die ausdrückliche Aufforderung durch die oberste Leitung oder eine andere weisungsbefugte Person mit höherer Verantwortung aus. Weitere Anforderungen wie Schriftlichkeit sind nicht unbedingt erforderlich, um der Anweisung rechtliche Geltung zu verschaffen.¹⁵ Dies gilt selbstverständlich auch für Nebenaufgaben wie die Sorge für Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen. Für Führungskräfte bedeutet dies, dass ihnen neben den – oft nicht genau benannten – Fürsorgepflichten mit der Positionsübernahme noch weitere einschlägige Aufgaben wirksam übertragen werden können.

Mehrere Facetten der Verantwortung

Speziell im Zusammenhang mit der Übertragung von Aufgaben wird ein weiteres Missverständnis über Verantwortung bei Leitungs- und Führungskräften erkennbar. Sie handeln oftmals so, als würden sie mit der Weitergabe einer Aufgabe ihrer eigenen Verantwortung vollständig gerecht. Dabei weisen rechtliche Abhandlungen und Gerichtsurteile zur Genüge darauf hin, dass es keinen Weg zur Verantwortungsfreiheit gibt, sondern nur zur Verantwortungsteilung (siehe Abbildung 1). Die oberste Leitung selbst nimmt mit der Bestellung von Beauftragten, der Weitergabe von Aufgaben, der erforderlichen Qualifizierung von Beauftragten und der Regelung wichtiger Abläufe ihre Organisations- und Auswahlverantwortung wahr. Sie gibt durch Delegation große Teile der Verantwortung für die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen an Fach- und Führungskräfte ab.

Die Kontrollpflicht bleibt wiederum bei der obersten Leitung. Sie hat zu prüfen, ob die Beauftragten die übertragenen Aufgaben auch ausführen, ob die festgelegten Abläufe überhaupt funktionieren und Beachtung finden. Dazu können Protokolle des Arbeitsschutzausschusses, Unfall- und Ausfallkennzahlen, Berichte von Begehungen, Gespräche mit Führungskräften sowie Stichproben bei Betriebsbegehungen genutzt werden.

Die Meldeverantwortung als vierter Aspekt betrifft nur Personen, deren Befugnisse oder Handlungsmöglichkeiten für die erforderlichen Maßnahmen nicht ausreichen. Wenn Führungskräfte gelegentlich der Meinung sind, dass unzureichende Befugnisse für sie so entlastend wirken, und sie deshalb untätig bleiben, kann dies schwerwiegende Folgen für sie haben. Ein Beispiel hierfür wäre die Anweisung zum Einsatz von Gerätschaften mit bekannten Defekten, weil die Führungskraft über keine Haushaltsmittel für Reparaturen oder Neugeräte verfügt. Sobald der Führungskraft akute Gefährdungen für eigene Beschäftigte oder für Dritte bekannt werden, beginnt ihre Verantwortung. Meldung alleine bietet jedoch noch keine Absicherung. Vielmehr bleiben provisorische Schutzmaß-

¹⁵ In den expliziten Arbeitsschutzvorschriften wird die Schriftlichkeit gefordert. Diese Festlegung wird im Kapitel 2.5 ausführlich behandelt.

Zuweisung vorgeschriebener Aufgaben

1. an Personen
2. an Positionen
3. an Organisationsbereiche
4. an Funktionen im Prozess

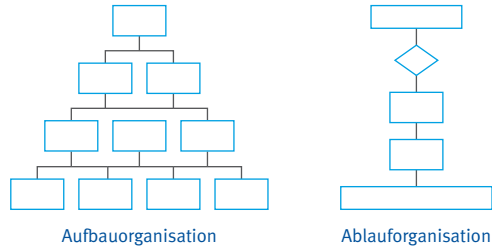


Abbildung 2: Zuweisungsmöglichkeiten von Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit

nahmen bis hin zum Aufschieben gefährlicher Arbeiten so lange Pflicht, bis geeignete Maßnahmen realisiert werden können.

2.3 Adressaten und Instrumente zur Aufgabenübertragung

Die Übertragung von Arbeitsaufgaben kann grundsätzlich in verschiedenen Formen erfolgen. Von der mündlichen Aufgabenzuweisung bis hin zur vertraglichen Regelung ist alles denkbar. Im betrieblichen Binnenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten spielt sie sich zwischen dem Abschluss des Arbeitsvertrags und der alltäglichen konkreten Anweisung ab. Mit der Organisation des Arbeitsschutzes werden generelle Pflichten für Sicherheit und Gesundheit durch Aufgabenzuweisung geregelt. Zu entscheiden ist die Frage, auf welchem Weg und an welche Adresse die Aufgabenzuweisung erfolgt. Vor einer Zuweisung von Arbeitsschutzaufgaben sollte die oberste Leitung daher die folgenden Fragen beantworten (siehe auch Abbildung 2):

- Soll die Aufgabenzuweisung direkt an Personen erfolgen?
- Ist es besser, sie an bestimmte Positionen zu binden, unabhängig von der konkreten Person, die aktuell diese Position besetzt?
- Soll sie einem bestimmten Organisationsbereich zugewiesen werden, womit die jeweilige Bereichsleitung zur Umsetzung verpflichtet wird?
- Oder soll eine Aufgabe im Rahmen eines betrieblichen Ablaufs definiert und dabei an eine bestimmte Rolle geknüpft werden?¹⁶

Die Übertragung von Verantwortung muss letztlich immer eine Person als Adressat haben, die zum Verantwortungsträger wird. Doch auch mit der Zuweisung der Aufgaben an eine Position im Unternehmen oder an einen Organisationsbereich, die ohne Nennung von Namen auskommt, wird eine eindeutige Verantwortlichkeit geschaffen. In diesen Fällen trifft sie die Positionsinhaber und die Leitungskräfte der Organisationsbereiche.

Die Wahl zwischen den Alternativen ist nicht völlig frei. Doch grundsätzlich lassen sich verschiedene Kriterien heranziehen, um zu einer fundierten Entscheidung zu gelangen. Die Übersicht in

¹⁶ Diese vierte Möglichkeit wird eingesetzt, wenn an eine bestimmte Handlung eine weitere für den Arbeitsschutz relevante Aufgabe angeknüpft wird. Ein einfaches Beispiel ist die Verpflichtung der Einkäufer von Gefahrstoffen, die Sicherheitsdatenblätter mit zu beschaffen und den Gefahrstoff registrieren zu lassen. Diese Variante fällt etwas aus dem Rahmen des hier behandelten Themas, da sie nicht die Aufbauorganisation betrifft, sondern die Ablauforganisation, die hier nur am Rand gestreift wird.

Adressat	Kriterium	Zuweisungsbeispiel
Person	Anforderung an <ul style="list-style-type: none"> • spezielle Qualifikation • besondere Verantwortung • besondere Befugnisse • Persönlichkeitsmerkmale 	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsarzt für arbeitsmedizinische Betreuung • Fachkraft für Arbeitssicherheit für sicherheitstechnische Betreuung • befähigte Person für Prüfung von elektrischen Betriebsmitteln • Arbeitsschutzkoordinator*in zur Unterstützung der obersten Leitung • Beauftragte*r für Sicherheit im Umgang mit Gefahr- oder Biostoffen in einem besonders sensiblen Betriebsbereich
Position im Unternehmen	Führungsaufgaben, die generelle Anweisungsbefugnisse erfordern <ul style="list-style-type: none"> • auf höheren Ebenen mehr Organisation und Überwachung • auf niedrigeren Ebenen mehr Umsetzung und Anleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung für Gefährdungsbeurteilungen, Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten, Unterweisungen, Begehungen, Unfalluntersuchung • Personal- und Fachverantwortung
Organisationsbereich	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation übergreifender und wiederkehrender Fachaufgaben • Einbindung in bereits vorhandene Aufgaben • Fachkompetenz vorhanden oder ausbaufähig • selten auszuführende Aufgaben, die besondere Kenntnisse verlangen 	<ul style="list-style-type: none"> • allgemeine Verkehrssicherung zu Immobilienverwaltung • Organisation sicherheitstechnischer Prüfungen zu technischer Abteilung oder zu den „zentralen Diensten“ • Organisation arbeitsmedizinischer Untersuchungen • spezielle Betreuung Schwangerer zum Personal-service • Gefahrstoffverzeichnis zur Beschaffung
Funktion oder Rolle im Prozess	<ul style="list-style-type: none"> • sich wiederholender Vorgang mit Relevanz für Sicherheit und Gesundheit bei wechselnden Beteiligten 	<ul style="list-style-type: none"> • Budgetverantwortliche*r oder Beschaffer*in von Geräten oder Gefahrstoffen für Erfassung bzw. Meldung prüfpflichtiger Geräte oder zur Erfassung von Gefahrstoffen zuständig • Einsatzleitung oder Projektleitung für Aufsicht an externen Einsatzorten zuständig

Tabelle 2: Kriterien für die Zuordnung von Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit

Tabelle 2 zeigt, an welchen Kriterien sich eine zweckmäßige Zuordnung von Aufgaben vorrangig orientieren kann. Eine verbindliche Vorgabe kann es nicht geben, weil auch im öffentlichen Dienst die Entscheidungskompetenzen sehr unterschiedlich geregelt sind. Dies ist zum einen der Betriebsgröße und damit der internen Differenzierung geschuldet, zum anderen dem grundsätzlichen Organisationsmodell. Die neue Verwaltungssteuerung strebt die Dezentralisierung von Kompetenzen an, die zwangsläufig auch eine breitere Verteilung von Verantwortlichkeiten mit sich bringt.

Aufgabendelegation an eine Person

Die Aufgabenübertragung auf bestimmte Personen, die namentlich genannt werden, ist immer dann zweckmäßig, wenn persönliche Merkmale für die Zuweisung ausschlaggebend sind. Dies können – je nach Anforderungen der Aufgabe – die vorhandene Qualifikation, Vorerfahrungen, ein hoher Grad an Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit oder eine besondere kollegiale Akzeptanz

sein. Auch bei der Übertragung von Aufgaben mit besonderer Verantwortung empfiehlt sich die direkte Aufgabenzuweisung an bestimmte Personen.

***Praxisbeispiel 1:** Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit werden einzeln beauftragt. Von ihnen wird eine spezielle Fachkunde verlangt.*

***Praxisbeispiel 2:** Auch die Arbeitsschutzkoordination wird in der Regel einer Einzelperson übertragen, die den Unternehmer zum Beispiel im Arbeitsschutzausschuss vertritt oder unterstützt. Dies sollte eine besondere Vertrauensposition sein. Hierfür eignet sich eine Person, die Vorkenntnisse in Organisation oder Sicherheit und Gesundheit mitbringt und auch von den Amtsleitungen als Ansprechperson akzeptiert ist.*

***Praxisbeispiel 3:** Ein Mitarbeiter wird wegen seiner einschlägigen technischen Kenntnisse und seiner Zuverlässigkeit mit der Organisation und Durchführung der Prüfungen von Arbeitsmitteln im Bauhof betraut.*

***Praxisbeispiel 4:** Brandschutzbeauftragte müssen für ihre Aufgaben in Prävention und im Ernstfall entsprechend qualifiziert werden, erhalten aber auch weitgehende Befugnisse, die in das betriebliche Geschehen eingreifen.*

Die Stärke der individuellen Pflichtenübertragung, etwa durch den Arbeitsvertrag oder eine Verpflichtungserklärung, liegt zum einen in der Präzision, mit der Aufgaben und Befugnisse beschrieben werden können. Zum anderen – so argumentieren Praktiker – wird die persönliche Verpflichtung von den Beauftragten als verbindlicher empfunden. Diese sind in ihrer Funktion nicht austauschbar, solange sie nicht wieder von diesen Pflichten entbunden werden.

***Praxisbeispiel:** Bei der internen Vergabe der eigenverantwortlichen Prüfung von Betriebsmitteln hat die oberste Leitung die Freiheit, den Aufgabenkatalog enger oder weiter zu definieren. Dies wird sie auch im Ansehen der Person entscheiden, nämlich abhängig von deren Qualifikation und Zuverlässigkeit.*

Die Schwäche der individuellen Pflichtenübertragung besteht trotz der Eindeutigkeit der beauftragten Person in einer gewissen Intransparenz. Bei breiter Anwendung kann diese sowohl für die oberste Leitung als auch für die Beschäftigten ein Problem darstellen. Die persönliche Pflichtenübertragung ist kein öffentliches Dokument. Die Arbeitsschutzorganisation wird sozusagen durch viele Einzelübertragungen nebeneinander abgebildet. Außerdem müssen alle Einzelübertragungen aktuell gehalten und daher ständig überprüft werden. Bei beruflichen Veränderungen verpflichteter Personen werden erneut Pflichtenzuweisungen und -freistellungen erforderlich, ebenso bei Veränderungen der organisatorischen Zuschnitte des Betriebs.

***Praxisbeispiel 1:** Man könnte die Verkehrssicherung im Rathaus der aktuellen Leitung der Ordnungsbehörde persönlich zuweisen. Diese wechselt bei nächster Gelegenheit in die Leitung der Zentralen Dienste. Sie müsste dann von alten Aufgaben entpflichtet werden und ausdrücklich neue Arbeitsschutzaufgaben übertragen bekommen.*

***Praxisbeispiel 2:** Scheidet ein als übermäßig engagiert und zuverlässig eingeschätzter Prüfer von Betriebsmitteln aus, der auch deren Erfassung und die Auswertung der Prüfergebnisse vorgenommen hat, können die Aufgaben auf die eigentliche Prüfung beschnitten werden, weil keine gleichwertige Nachfolge gewährleistet ist. In der Folge sind mehrere Aufgaben-*

bereiche neu abzustecken, weil auch die Erfassung und Auswertung verantwortlich geregelt werden müssen.

Aufgabendelegation an eine Position oder Funktion

Die Übertragung von Aufgaben an näher bezeichnete Positionsinhaber oder Funktionsträger bietet sich an, wenn die Aufgaben zweckmäßig von den jeweiligen Stelleninhabern erledigt werden sollen. Die Übertragung wird unabhängig von den Personen, die solche Funktionen oder Positionen aktuell besetzen, vorgenommen. Ein einheitliches Paket von Grundpflichten, die mit einer Position verbunden werden, erhöht die Transparenz von Aufgaben im Unternehmen gegenüber einer Organisation mit vielen individuellen Zuschnitten. Arbeitsschutzpflichten lassen sich vorrangig an Führungspositionen der verschiedenen Ebenen und – in der Regel als zusätzliche Aufgaben – an Leitungsstellen in räumlich selbstständigen Einrichtungen knüpfen.

Besonders wichtig ist der Zuschnitt der Führungsaufgaben für Sicherheit und Gesundheit. Für alle Aufgaben, welche die unmittelbare Arbeitsorganisation und damit die Ausgestaltung von Tätigkeiten oder deren Ausführung betreffen, muss die Verantwortung bei dieser Personengruppe liegen. In der Linienorganisation lässt sich für jede Führungsebene ein Grundstock an Aufgaben formulieren, den alle zu erfüllen haben. Die Pflichten höherer Führungsebenen liegen mehr bei der Organisation und Überwachung des Arbeitsschutzes, die Pflichten der unteren Hierarchieebenen sind stärker in der Umsetzung und Anleitung der Beschäftigten zu finden.

***Praxisbeispiel:** Alle Amtsleitungen haben die Fürsorgepflicht für die Beschäftigten in ihrem Amtsbereich. Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit wie die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisung ihrer Mitarbeiter*innen konkretisieren die Fürsorge. Leitungskräfte einer Einrichtung haben darüber hinaus für den ordnungsgemäßen Zustand von Gebäude und Einrichtung vor Ort Sorge zu tragen und sich um die Beseitigung von Mängeln zu kümmern. In einer differenzierten Führungsstruktur bietet es sich an, dass nach der Unternehmensleitung die erste Führungsebene die Aufgabe erhält, für die umfassende Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu sorgen und dabei mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu kooperieren. Die unterste Führungsebene hingegen wird verpflichtet, an der Gefährdungsbeurteilung mitzuarbeiten und die Unterweisungen vorzunehmen.*

Positionsggebundene Aufgaben sind leichter zu überschauen und lassen eher ein Klima gemeinsamer Verantwortung innerhalb der Führungsebenen erwarten. Es kann auch offen eine kritischere Haltung gegenüber unzulänglichen Regelungen und fehlender Unterstützung bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes eingenommen werden. Auch ohne Namensnennung stehen die bekannten Positionsinhaber eindeutig in der Verantwortung.

***Praxisbeispiel:** Die Verpflichtung aller Fachbereichsleitungen, sich um die Gefährdungsbeurteilungen zu kümmern, führt fast zwangsläufig zu Diskussionen auf dieser Ebene, wie man die erforderlichen Grundlagen und hilfreiche fachliche Unterstützung erhalten kann, aber auch welche Vorgehensweise und Dokumentation man seitens der Leitung erwartet. Die Strukturierung und Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitsschutzausschuss und die Arbeitsschutzkoordination in Zusammenarbeit mit den Arbeitsschutzexperten erhält damit einen erheblichen Auftrieb im Vergleich zu Einzelanfragen.*

Aufgabenzuweisung an eine Organisationseinheit

Eine effiziente Betriebsorganisation kann auf zentrale Unterstützung und Service nicht verzichten. Eine Zentralisierung bietet sich für Aufgaben mit höherer Komplexität an oder wenn spezielle

Fachkenntnisse gefordert sind. Durch sie wird es ermöglicht, die Qualität und Einheitlichkeit von übergreifenden Verfahren im Betrieb mit hoher Effizienz zu gewährleisten. Besonders bei Aufgaben, die nur selten auszuführen sind, verlangt die Aneignung und Aktualisierung von Spezialkenntnissen zur Durchführung einen unangemessenen Aufwand. Auch die Koordinierung sich wiederholender gleichartiger Aufgaben in unterschiedlichen Betriebsbereichen kann durch zentrale Einheiten besser geregelt werden.

Für die Zuweisung von Arbeitsschutzaufgaben an spezielle Ämter, Fachbereiche oder Abteilungen können viele Gründe sprechen:

- fachliche Aspekte, weil diese für die Ausführung erforderlich sind
- besondere Befugnisse, die nur wenigen Bereichen eingeräumt werden sollen
- rein organisatorische Gründe, um die Ausführung effizient vorzunehmen
- die angesprochenen eher seltenen Sonderaufgaben

Die Führungskräfte der jeweiligen Organisationseinheiten tragen die Verantwortung. Ihnen obliegt es, die Aufgaben weiter zu delegieren. Sie behalten dann die Organisations-, Auswahl- und Kontrollverantwortung in ihrem Bereich. Diese Form der Zuweisung wird bereits in den meisten Mitgliedsbetrieben der UKH praktiziert. Sie ist zumeist in Organisations- oder Produktplänen festgeschrieben.

***Praxisbeispiel 1:** Die meisten Mitgliedsbetriebe haben eine externe betriebsärztliche Betreuung. Die Abstimmung der arbeitsmedizinischen Vorsorgetermine kann daher effizient lediglich von einer betrieblichen Stelle aus erfolgen, die mit dem Betriebsarzt und den internen Bereichen kommuniziert. Die Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge mit Beratungen und Untersuchungen wird meist in die Hand des Personalbereichs gelegt. Ist im Verwaltungshandbuch festgelegt, dass die Organisation arbeitsmedizinischer Untersuchungen aller Beschäftigten im Personalservice erfolgt, so hat die jeweilige Leitung die Verantwortung für die Ausführung. Falls der kommunale Eigenbetrieb davon ausgenommen ist, muss die Verantwortung dafür einer anderen Position zugeordnet werden, etwa dessen Geschäftsführung. Unabhängig von der aktuellen Besetzung der Positionen hat die Verantwortungsregelung damit Bestand.*

***Praxisbeispiel 2:** Der Personalbereich bietet sich auch an, die besonderen Arbeitsschutzpflichten für Jugendliche oder Schwangere zu übernehmen. Er kann die betreffenden Personen und die Bereiche nach einem einheitlichen Verfahren betreuen beziehungsweise unterstützen.*

***Praxisbeispiel 3:** Die Überwachung und Organisation von sicherheitstechnischen Prüfungen elektrischer Arbeitsmittel wird dem zentralen Dienst oder einer technischen Abteilung zugewiesen. Die Prüfung besonderer Arbeitsmittel oder Sicherheitseinrichtungen verbleibt meist bei den Bereichen, die sie verwenden.*

Ein unerwünschter Effekt von Aufgabenzentralisierung – aber auch von persönlicher Beauftragung – kann der Eindruck in der Linienorganisation sein, dass die Aufgaben auf diese Weise vollständig abgearbeitet werden. Es gibt eine Stelle für Arbeitsschutz, demnach scheinen die Verantwortlichen in der Linie entlastet. Eine wichtige Aufgabe bleibt daher die klare Regelung der Zusammenarbeit an den Schnittstellen zwischen Ämtern, Fachbereichen oder Abteilungen mit den zentralen Abteilungen. Dies wird in Teil drei an konkreten Beispielen noch genauer ausgeführt.

Aufgabenzuweisung über eine Funktion oder Rolle in einem betrieblichen Prozess

Mit der Dezentralisierung von Befugnissen und Entscheidungen im Rahmen der neuen Verwaltungssteuerung müssen zwangsläufig auch Arbeitsschutzaufgaben stärker in der Fläche beachtet werden. Daher können mehr Aufgaben an Positionen wie Produktverantwortlichen festgemacht werden als an Organisationseinheiten. Oftmals ist es aber nicht mehr möglich, eine bestimmte Person oder eine Position zu benennen, die eine Aufgabe zu erledigen hat. Vielmehr ist es nur noch möglich zu sagen, dass diejenige Person, die eine betriebliche Handlung vornimmt, dann mit dieser gleichzeitig weitere Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit zu erledigen hat. Damit kommt die vierte Möglichkeit der Pflichtenzuordnung ins Spiel, die Aufgabenfestlegung innerhalb bestimmter Arbeitsabläufe.

Der Vollständigkeit halber bleibt als letzte Möglichkeit die Verknüpfung von Aufgaben mit betrieblichen Prozessen. Die Arbeitsschutzanforderungen richten sich zwar an den Unternehmer, die konkrete Ausführung kann jedoch Handlungen einer Vielzahl Beschäftigter betreffen. Die Aufgabenzuweisung erfolgt hierbei im Rahmen einer offiziellen Regelung der Ablauforganisation. Ziel ist es, Verantwortlichkeiten für Vorgänge zu benennen, bei denen die Beteiligten nicht von vornherein feststehen. Gleichzeitig darf die Verantwortung jedoch nicht so weit gestreut werden, damit sich nicht zu viele Personen sachkundig machen müssen, was für Sicherheit und Gesundheit zu tun ist. Ein Schwerpunkt sicherheits- und gesundheitsrelevanter Festlegungen sollten dezentrale Beschaffungsvorgänge sein.

***Praxisbeispiel 1:** Um den Einkauf sicherer Betriebsmittel, die Beschaffung von Informationen zu Gefahrstoffen oder die Dokumentation der Beschaffung zu gewährleisten, sind die Verantwortlichen für die Einhaltung dieser Anforderungen zu benennen. Man verknüpft die im Arbeitsschutz anfallende Aufgabe – wie die Erfassung des Betriebsmittels oder Ähnliches – mit der Verantwortung für die Beschaffungsentscheidung oder mit der Budgetverantwortung. Der Unternehmer muss für Gefahrstoffe Sicherheitsdatenblätter besorgen und die Stoffe in ein Verzeichnis eintragen. Die Besorgung der Datenblätter und die Meldung von Gefahrstoffen müssen Einkäufer, Budgetverantwortliche oder Betreuer des Gefahrstofflagers erledigen. Elektrische und andere prüfpflichtige Geräte sind, insbesondere bei wechselnden Einsatzorten, für die Prüfungen zu erfassen. Dies können Beschaffer, Budgetverantwortliche, Inventarisierende oder Führungskräfte des Einsatzbereichs erledigen.*

***Praxisbeispiel 2:** Die Verantwortung für die sichere Ausführung von gärtnerischen Arbeiten im öffentlichen Bereich wird auf die „Aufsichtführenden vor Ort“ übertragen. Sie übernehmen bestimmte Aufgaben wie etwa die Sicherheitsunterweisung zu den örtlich vorhandenen Gefährdungen. Diese Verantwortlichen müssen im Einzelfall benannt sein, können aber von Fall zu Fall wechselnde Beschäftigte sein.*

Diese vierte Variante der Aufgabenzuweisung schafft eine flexible Regelung, die auf den ersten Blick unbürokratisch und einfach erscheint. Sie weist jedoch oft unbefriedigende Ergebnisse auf, weil zu viele Personen ins Spiel kommen. So fehlen den „Einkäufern“ in den Einrichtungen möglicherweise fundierte Kenntnisse über Qualitäts- und Sicherheitsstandards der zu beschaffenden Produkte. Oder die Nebenanforderungen wie Sicherheitsdatenblätter, die mit zu beschaffen sind, geraten beim Einkauf in Vergessenheit. Dezentrale Strukturen verlangen deshalb mehr Ablaufregelungen, um Sicherheit und Gesundheit zu gewährleisten. Je breiter der Kreis der so Verantwortlichen angelegt ist, desto aufwendiger wird allerdings auch die Überwachung, ob die Umsetzung auch angemessen funktioniert.

Aufgabenzuweisung auf Unternehmensstruktur abstimmen

Es kann keine generelle Empfehlung ausgesprochen werden, welche Art der Aufgabenverteilung gewählt werden soll. Grundsätzlich ist es bei allen Führungs- und Fachaufgaben möglich, die Verantwortung individuell auf Personen zu übertragen, statt sie an Positionen oder Organisationsbereiche zu knüpfen. Man vergrößert damit allerdings den Aufwand für die Aufgabenübertragung und muss diese intensiver überwachen. Ansonsten können sehr schnell Lücken in der Delegation entstehen, etwa bei Positionswechseln oder beim Ausscheiden verpflichteter Personen. Deshalb wird die persönliche Aufgabenzuweisung auf Führungskräfte und Einzelpersonen mit wachsender Betriebsgröße und stärkerer Untergliederung des Unternehmens weniger attraktiv als in einem kleinen, personell überschaubaren Betrieb mit flacher Hierarchie. In Letzterem kennen alle Verantwortlichen einander persönlich, und viele Aufgaben, Befugnisse und Fachkenntnisse sind auf einzelne Personen konzentriert. Die notwendige Transparenz im Unternehmen erfordert es in jedem Fall, dass ergänzend zur persönlichen Aufgabenzuweisung eine Gesamtdarstellung der Aufgabenverteilung öffentlich gemacht wird, die zumindest allen Beteiligten mit besonderer Verantwortung, besser aber allen Beschäftigten zugänglich ist.

Instrumente der Aufgabenzuweisung

Im betrieblichen Kontext sind unterschiedliche Aufgabenbeschreibungen vorhanden, auf die bei der Arbeitsschutzorganisation zurückgegriffen werden kann. Alle diese Dokumente können Sachverhalte von Sicherheit und Gesundheit betreffen. Um die Aufgaben, die aus den Unternehmerpflichten für Sicherheit und Gesundheit resultieren, geeigneten Personen oder Stellen im Unternehmen zuzuweisen, können prinzipiell sehr verschiedene Instrumente genutzt werden (siehe Tabelle 3).

2.4 Verantwortung im Spezialrecht der Arbeitsschutzvorschriften

Bisher wurden die allgemeinen rechtlichen Regelungen zur Bedeutung der Schutzpflichten bei der Arbeit und die Möglichkeiten für eine innerbetriebliche Delegation behandelt. Die Arbeitsschutzvorschriften enthalten darüber hinaus konkretere und weiter reichende Anforderungen an die Arbeitsschutzorganisation. Diese erhalten unter präventiven Aspekten eine besondere Bedeutung. Denn auch ohne nachweisbaren Schaden für die Beschäftigten kann das Unterlassen vorgeschriebener Schutzmaßnahmen sanktioniert werden. In einem solchen Fall wird immer die oberste Leitung zur Rechenschaft gezogen, wenn sie die Schutzpflichten nicht korrekt delegiert hat.

Aufgabenzuweisung an eine ...	Instrumente
... Person	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsvertrag • Bestellung für eine Funktion • Beauftragung mit einer Aufgabe (formelle Pflichtenübertragung)
... Position	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenbeschreibung • Geschäfts- oder Dienstanweisung • Dienstvereinbarung
... Organisationseinheit	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationshandbuch • Geschäfts- oder Dienstanweisung • Dienstvereinbarung • Diagramm der Funktionen
... Rolle im Prozess	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahrensanweisung • Prozessbeschreibung • Ablaufplan

Tabelle 3: Instrumente der Aufgabenzuweisung

Arbeitgeber- und Unternehmerverantwortung im Arbeitsschutz

Die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften und das Unfallversicherungsrecht verwenden für die übergeordnete Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit unterschiedliche Begrifflichkeiten, die bei den Verantwortlichen im öffentlichen Dienst gelegentlich zu Irritationen führen. In der Sache ergeben sich hieraus jedoch keine relevanten Unterschiede für die betriebsinterne Regelung der Pflichtenaufteilung.

Arbeitgeber im staatlichen Recht

Die staatlichen Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheit setzen mit der übergeordneten Verantwortung an der Spitze der betrieblichen Hierarchie an. Das ArbSchG benennt in Paragraph 13 Absatz 1 den Arbeitgeber und neben diesem als weitere Verantwortliche:¹⁷

- „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 Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift verpflichtete Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.“

In der betrieblichen Hierarchie werden viele relevante Entscheidungen über die Arbeitsbedingungen ganz oben getroffen. An der Leitung bleibt deshalb immer die vorrangige Organisationsverantwortung hängen. In der Praxis treten bereits Auslegungsunterschiede über die Leitungsverantwortung nach der oben zitierten Ziffer 4 auf. Das Bundessozialgericht (BSG) hat als Abgrenzung für einen relativ eigenständigen Betrieb oder eine solche Behörde das Kriterium eines eigenen Betriebs- oder Personalrats festgelegt.¹⁸ Ämter oder Einrichtungen mit beschränkten Regelungs- und Entscheidungsbefugnissen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen fallen nur in seltenen Fällen hierunter. Mit den verpflichteten Personen nach Ziffer 5 befasst sich diese Schrift im Kapitel 3.6 ausführlich.

Unternehmer in den Unfallverhütungsvorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung

Die Unfallverhütungsvorschriften verwenden auch für den öffentlichen Dienst den Begriff des Unternehmers für die übergeordneten Verantwortlichen. Da dieser selten dem Selbstverständnis von Leitungspersonen im öffentlichen Dienst entspricht, ist eine Klarstellung erforderlich.



„Unternehmer“ im öffentlichen Dienst

§ 136 Abs. 3 SGB VII

„Unternehmer ist 1. derjenige, dem das Ergebnis des Unternehmens unmittelbar zum Vor- oder Nachteil gereicht [...]“

Im öffentlichen Dienst entsprechen dem Unternehmer demnach alle Leitungsorgane oder Leitungspersonen, die für die personellen und finanziellen Belange einer Behörde oder eines Betriebs

¹⁷ § 2 ArbSchG bezieht auch die Leitungskräfte staatlicher Dienststellen mit Beamtinnen und Beamten als Arbeitgeber mit ein.

¹⁸ Siehe dazu auch § 7 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) zur Bildung von Personalräten

verantwortlich sind. Beim Land Hessen sind dies die Leiter*innen der Dienststellen, bei Landesbetrieben oder kommunalen Eigenbetrieben die Betriebsleitungen. Die hessischen Kommunen haben als Leitungsgremium den Gemeindevorstand oder den Magistrat. Die Leitung der Verwaltung wird wiederum dem Bürgermeister – in Großstädten dem Oberbürgermeister – überantwortet (§ 70 Abs. 1 HGO). Gleichzeitig sollen die Beigeordneten für ihre Zuständigkeitsbereiche selbstständig in der Verantwortung stehen. Ein funktionierender Arbeitsschutz kann allerdings nur begrenzt sektoral organisiert sein, sondern braucht eine Infrastruktur für den Gesamtbetrieb.¹⁹

Auch im öffentlichen Dienst betrachtet man Einheiten generell als eigenständig, die eine eigene Personalvertretung haben, entweder Personalrat oder Betriebsrat.²⁰

Im Rahmen dieser Schrift werden die verschiedenen Funktionsträger mit der umfassenden Verantwortung für Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe verallgemeinernd als oberste Leitung bezeichnet.

2.5 Formelle Pflichtenübertragung

Die oberste Leitung kann sich nur in kleinen, überschaubaren Betrieben um die Umsetzung der Arbeitsschutzbelange selbst kümmern. Nach den allgemeinen Regelungen, die Arbeitgebern die Aufgabenzuweisung per Delegation erlauben, räumen das ArbSchG²¹ wie auch DGUV Vorschrift 1 (in § 13) dem Arbeitgeber explizit die Möglichkeit ein, Pflichten auf andere Personen schriftlich zu übertragen. Dabei haben Gesetzgeber und Unfallversicherungsträger durchaus nicht nur Führungskräfte als Verantwortungsträger im Auge. Vielmehr können spezifische Arbeitsschutzpflichten auch auf andere geeignete Personen übertragen werden. Mit zunehmender Betriebsgröße wächst der Bedarf der obersten Leitung an Entlastung und Unterstützung. Dazu dienen die expliziten betrieblichen Regelungen zu Sicherheit und Gesundheit und die Verpflichtung weiterer Personen.

In Kapitel 2.2 sind die rechtlichen Grundlagen dargestellt, auf deren Basis arbeits- oder dienstrechtliche Aufgabenübertragungen für Sicherheit und Gesundheit erfolgen können. Zudem räumen das Arbeitsschutzgesetz und die DGUV Vorschrift 1 die ausdrückliche Möglichkeit der Pflichtenübertragung als öffentlich-rechtliche Regelung ein. Eine Unterscheidung zwischen einer dienstrechtlichen Regelung und einer Pflichtenübertragung nach ArbSchG oder Unfallverhütungsvorschrift (UVV) wurde in der Vergangenheit nicht gemacht. Mit dem **Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 23. Juni 2016** hat diese Unterscheidung erhebliche Bedeutung gewonnen.²² Daher werden die besonderen Anforderungen in den genannten Vorschriften und deren Interpretation durch das Gericht hier ausführlich behandelt, obwohl das Urteil noch kein Thema des Projekts sein konnte.²³

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutzrecht

Das Arbeitsschutzgesetz und die Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 1 sind in ihren Vorgaben für die Pflichtenübertragung durch Arbeitgeber bzw. Unternehmer inhaltlich weitgehend identisch. Die UVV konkretisiert lediglich einige zusätzliche Verfahrensanforderungen an die Übertragung. Die Abhandlung beider Vorschriften kann daher gemeinsam erfolgen.

¹⁹ Dieser Verantwortungsregelung fehlt die Eindeutigkeit, da ein Bürgermeister gegenüber den Beigeordneten nach § 70 Abs. 2 Hessische Gemeindeordnung (HGO) nicht anweisungsberechtigt ist. Die Vereinbarkeit beider Grundsätze wurde bisher nicht gerichtlich überprüft.

²⁰ Graßl und Zakrzewski 1999, S. 274

²¹ Siehe § 13 Abs. 1 Zf. 5 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 ArbSchG

²² Urteil des 2. Senats vom 23. Juni 2016, Az: BVerwG 2 C 18.15

²³ Im Projektzeitraum war eine solche Unterscheidung noch nicht erkennbar, weil das Urteil nicht vorlag. Die damals bestehenden Urteile zur Pflichtenübertragung ließen keine Unterschiede zwischen allgemeinen rechtlichen und öffentlich-rechtlichen Regelungen erkennen.



§ 13 Abs. 2 ArbSchG

Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.



§ 13 DGUV Vorschrift 1 „Pflichtenübertragung“

Der Unternehmer kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm nach Unfallverhütungsvorschriften obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Die Beauftragung muss den Verantwortungsbereich und Befugnisse festlegen und ist vom Beauftragten zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung der Beauftragung ist ihm auszuhändigen.

Vor dem Hintergrund der allgemeinen Vorschriften zum Dienst- und Arbeitsrecht sind diese Anforderungen an die Pflichtenübertragung direkt nachvollziehbar. Einige Unternehmer übertragen Pflichten für Sicherheit und Gesundheit jedoch in möglichst allgemeiner Form auf andere.²⁴ Auf eine Konkretisierung der Pflichten wird teilweise ganz verzichtet. Zusätzliche juristische Brisanz in der Thematik erzeugt das erwähnte BVerwG-Urteil. Dieses hob zwei Urteile von Vorinstanzen, des Verwaltungsgerichts Augsburg²⁵ und des Verwaltungsgerichtshofs München²⁶, teilweise auf, die in Kreisen der Unfallversicherungsträger positiv aufgenommen worden waren. Das BVerwG wies die Pflichtenübertragung auf einen Universitätsprofessor zurück, die von der Hochschule vorgenommen worden war. Diejenigen Aspekte des Urteils, die über den konkreten Fall hinaus verallgemeinerbar erscheinen, werden in den folgenden Ausführungen berücksichtigt, soweit die praktischen Konsequenzen absehbar sind.

Zuverlässigkeit und Fachkunde

Die Adressaten der Pflichtenübertragung sollen sich durch **Zuverlässigkeit und Fachkunde** auszeichnen. Die **Zuverlässigkeit** zielt auf Erfahrungen und Einschätzungen bezüglich der verpflichteten Person. Wer durch persönliche Einstellungen und durch sein Verhalten erkennen lässt, dass Aufgaben nicht verlässlich erledigt werden oder gar Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten nicht ernst genommen werden, ist als Verantwortungsträger ungeeignet.

Die jeweils **erforderliche Fachkunde** hängt ganz allein vom Inhalt der Aufgaben ab. In einigen Vorschriften wird die jeweilige Fachkunde vorgegeben, oftmals aber in Technischen Regeln oder Normen näher erläutert. Dass es spezifische Aufgaben gibt, deren Erledigung eine spezielle Fachkunde erfordert, versteht sich von selbst. Deshalb definiert das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) zum Beispiel die fachlichen Anforderungen an Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Auch für

²⁴ Häufig wurde dazu eine Vorlage der Unfallversicherungsträger (frühere GUV-R A1 und GUV-I 508!) herangezogen, ohne deren Eignung für den konkreten Fall zu prüfen und ohne die Pflichten zweckmäßig anzupassen. Die vorgesehenen Ergänzungsmöglichkeiten wurden meist nicht genutzt. Mit der DGUV Regel 100-001 werden in der Erläuterung zu § 13 der DGUV Vorschrift 1 hingegen wesentlich konkretere Aufgaben formuliert, die auf Führungskräfte zukommen. Diese beruhen auf der Leitlinie Arbeitsschutzorganisation, welche im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) von Unfallversicherungsträgern und staatlichen Arbeitsschutzbehörden gemeinsam entwickelt wurde.

²⁵ VG Augsburg vom 20. Dezember 2012, Az VG Au 2 K 11.632

²⁶ Verwaltungsgerichtshof (VGH) München vom 24. April 2015, Az OVG 3 BV 13.834

Fragen	Antworten	Ämter und Betriebe n = 81
Verlangt Ihre Kommune eine Qualifizierung der Führungskräfte zu Sicherheit und Gesundheitsschutz?	Ja, eine solche Qualifizierung wird von Führungskräften erwartet.	25 %
	Eine solche Qualifizierung wird empfohlen, aber nicht verlangt.	31 %
	Nein, es bleibt jeder Führungskraft selbst überlassen zu entscheiden, ob eine solche Qualifizierung erforderlich ist.	38 %
	Nein, eine Qualifizierung zu Sicherheit und Gesundheit wird bei Führungskräften in der Regel als nicht erforderlich angesehen.	2 %
	Keine Angaben.	4 %

Tabelle 4: Erwartete Qualifizierung für Sicherheit und Gesundheit aus Sicht der Ämter und Betriebe hessischer Großstädte

Quelle: Unfallkasse Hessen, Befragung zur Arbeitsschutzorganisation 2015/16

andere Aufgaben wie die Prüfungen von Betriebsmitteln sind Sach- oder Fachkunde unerlässlich, um Gefährdungen durch Mängel an Betriebsmitteln auszuschließen.²⁷

Schwieriger ist die Frage zu beantworten, welche Fachkunde eine Führungskraft braucht, um in ihrem Zuständigkeitsbereich für sichere und gesundheitsverträgliche Bedingungen zu sorgen. Selbstverständlich sollte eine Führungskraft gravierende Gefährdungen der Sicherheit und Gesundheit in ihrem Zuständigkeitsbereich sowie die dazu erlassenen Schutzvorschriften kennen. Dies sollte sowohl den Verantwortlichen für die Besetzung einer solchen Position als auch den Bewerbern bewusst sein. Die Berufung auf Unkenntnis der einschlägigen UVV Bauarbeiten bewahrte eine Bauhofleitung daher nicht vor der Haftung für einen schweren Unfall.²⁸ Die Aussagen vieler Führungskräfte in Großstädten im Rahmen der UKH-Befragung zur Arbeitsschutzorganisation, welche Qualifizierung ihr Betrieb von ihnen zum Thema Sicherheit und Gesundheit erwartet, brachten daher Defizite zutage (siehe Tabelle 4).

Die Laissez-faire-Haltung gegenüber der Qualifizierung von Führungskräften zu Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit stellt in vielen Fällen die Ernsthaftigkeit und Verbindlichkeit der Übertragung infrage. Nach der Beurteilung des Bundesverwaltungsgerichts kann dies in der Konsequenz die Rechtmäßigkeit beeinträchtigen.

- a) Ohne Kenntnis ihrer Fürsorgeverpflichtung und der wichtigsten Arbeitsschutzaufgaben kann keine Führungskraft ihre Führungsaufgabe voll erfüllen. Der Unternehmer bleibt in der Pflicht, mit der Übertragung einer Führungsaufgabe die Kenntnis der Fürsorgepflichten zu prüfen, gegebenenfalls die Unterstützung bis zur Aneignung erforderlicher Kenntnisse zu regeln. Ansonsten kann er die zuverlässige Ausübung der Fürsorge nicht garantieren.

²⁷ Siehe Technische Regel für Betriebssicherheit 1203 „Befähigte Personen“ (TRBS 1203)

²⁸ Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 18.02.2014, BGH AZ VI ZR 51/13 „Arbeitsunfall bei Handschachtungsarbeiten zum Aushub eines Grabens: Ausschluss des Arbeitgeberprivilegs bei Nichteinhaltung von Sicherheitsbestimmungen infolge mangelnder Kenntnis des Bauleiters“

b) Fürsorgepflichten werden der Führungskraft nicht erst durch eine konkrete Zuschreibung übertragen, sondern bereits mit der Führungsaufgabe selbst. Sie sind an die Position gebunden. Wie bereits ausgeführt wurde: Das Unterlassen aus Unkenntnis der Schutzpflichten wird bei einer Führungskraft als Fahrlässigkeit gewertet. Insofern zielen die Vorschriften zur Pflichtenübertragung nicht auf diese selbstverständlichen Pflichten ab, sondern auf bestimmte Querschnittsaufgaben für Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Bei der öffentlich-rechtlichen Pflichtenübertragung²⁹ bekommt die Fachkunde eine besondere Brisanz. Das BVerwG hat im Falle eines Hochschulprofessors unter anderem das Vorliegen der erforderlichen Fachkunde für die übertragenen Arbeitsschutzaufgaben an seinem Lehrstuhl verneint. Liegt die Fachkunde zum Zeitpunkt der Pflichtenübertragung nicht vor, verliert diese ihre Gültigkeit.

Für die Praxis des Arbeitsschutzes ist diese Entscheidung in zweierlei Hinsicht brisant:

- Die Fachkunde wird im Urteil einzig als persönliches Merkmal verstanden. Das ist bei Personen, die zum Beispiel Sicherheitsüberprüfungen von Geräten vornehmen, unbedingt angebracht. Viele Führungskräfte sind jedoch selten auf der gesamten Breite der Fachgebiete innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs selbst fachkundig. Sie müssen sich vielmehr auf die Fachkompetenz von Beschäftigten stützen, andere Abteilungen einbeziehen oder sich von externen Fachleuten beraten lassen.
- Der Hinweis im Urteil, dass die Fachkunde zum Zeitpunkt der Übertragung bereits vorhanden sein muss, ist irritierend. Fachkunde ist in modernen Betrieben nie statisch. Sie kann sich mit jeder Veränderung der Arbeitsbedingungen und -materialien wandeln, das heißt auch verloren gehen. Die Gefährdungen bleiben auch nicht konstant, sondern ändern sich mit Betriebsmitteln, Arbeitsstoffen, Arbeitsverfahren oder auch der Klientel im Dienstleistungsbereich.³⁰ Die Fachkunde muss daher immer wieder angepasst werden. Dies ist individuell durch Qualifizierung und organisatorisch durch Informationsmanagement zu leisten.

In vielen Arbeitsbereichen ist Fachlichkeit nur noch durch das Zusammenwirken von Verantwortlichen und Experten zu gewährleisten. Für Sicherheit und Gesundheit stehen mit Betriebsärzt*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Experten zur Verfügung. Sie haben gemäß ASiG den Auftrag, die betrieblichen Verantwortlichen zu beraten. Sofern die Zusammenarbeit zwischen diesen und den verpflichteten Führungskräften durch die oberste Leitung geregelt ist, besteht auch die Möglichkeit zu fachlich fundiertem Handeln der Verantwortlichen. Für eine korrekte fachliche Beratung stehen die Experten ihrerseits in der Verantwortung. Organisatorische Vorkehrungen geben den „Kümmerern“ die Möglichkeit zu qualifiziertem Handeln, insbesondere durch ein organisiertes „Wissensmanagement“. Daher sind transparente Regelungen zur Zusammenarbeit zu empfehlen. Die **Pflicht zur Zusammenarbeit** aller Verpflichteten mit den Arbeitsschutzexperten sollte Teil der Übertragung sein. Daneben können **Verfahrensanweisungen** wichtige Aspekte der Zusammenarbeit regeln:

- Informationsmanagement über rechtliche und fachliche Neuerungen im Arbeitsschutz, die für den Betrieb oder einzelne Bereiche relevant sind
- Konzepte zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung – Erstbeurteilung und Überprüfung
- vorausschauende Beurteilung von wesentlichen Veränderungen im Betrieb

²⁹ Darunter ist die Pflichtenübertragung auf Basis des ArbSchG und der DGUV Vorschrift 1 zu verstehen.

³⁰ Siehe dazu auch Thomas Wilrich, 2016

- gemeinsame Untersuchung von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Gesundheitsschäden und -gefährdungen durch Experten und Verantwortliche.

Das Bundesverwaltungsgericht stützt seine fachlichen Anforderungen nur auf die Übertragung nach ArbSchG oder DGUV Vorschrift 1, verlangt sie aber nicht für die Aufgabenzuweisung nach Dienstrecht. Unabhängig von der juristischen Bewertung sind die genannten Maßnahmen jedoch sachgerecht und bedeutsam für die effektive und effiziente Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben.

Klare Pflichten und darauf abgestimmte Befugnisse

Die Übernahme von Arbeitgeberaufgaben in den eigenen Verantwortungsbereich von Führungskräften oder anderen Beauftragten verlangt, dass die **Verantwortungsbereiche** eingegrenzt und von anderen abgegrenzt werden. Unklarheiten hinsichtlich übertragener Aufgaben fallen in aller Regel auf die oberste Leitung zurück, wenn die Frage der Haftung aufkommt. Während sich die Übertragung einer speziellen Pflicht wie der Geräteprüfung sehr konkret fassen lässt,³¹ ist dies bei der Fürsorgepflicht einer Führungskraft nicht vollständig möglich. Diese umfasst bereits mit der Annahme der Position weitgehende Schutzpflichten, auch wenn diese nicht im Detail beschrieben sind. Gelegentlich wird bei der Pflichtenübertragung sogar ganz auf eine nähere Beschreibung der Aufgaben verzichtet.

Für eine ausreichende Bestimmtheit der Aufgabenübertragung ist unter anderem zu klären, wo die Grenzen der Pflichten liegen. Der Verantwortungsbereich, der in der Übertragung zu definieren ist, kann sich zum Beispiel beziehen auf

- Organisationsbereiche
- Gebäude und Grundstücke
- näher bestimmte Arbeitsmittel
- näher bezeichnete Personengruppen
- bestimmte Verfahrensschritte in der Umsetzung

Praxisbeispiel: Eine Abgrenzung kann beispielsweise erfolgen, indem Ausnahmen aus einer Einheit definiert sind, die nicht im Auftrag enthalten sind, etwa „alle kommunalen Fachbereiche mit Ausnahme der Feuerwehr“ oder „alle städtischen Liegenschaften mit Ausnahme der Eigenbetriebe“. Wichtig ist, dass keine Unklarheiten entstehen, die zu lückenhafter Durchführung der übertragenen Aufgaben Anlass geben, aber auch keine unerwünschten Grenzüberschreitungen.

Dies ist besonders bei der Prüfung von Arbeitsmitteln ein wichtiges Thema. Wenn städtische Beschäftigte qualifiziert werden, um als befähigte Personen Leitern zu prüfen, so bleibt es dennoch unwahrscheinlich, dass sie alle Arten von Leitern prüfen können: Stehleitern, Anlegeleitern vermutlich schon, aber auch Steigleitern und Leitern auf Fahrzeugen wie bei der Feuerwehr? Beauftragte Personen müssen ihre Aufgabe genau kennen und dafür geschult sein, um die Verantwortung tragen zu können. Ansonsten bleibt die Pflichtenübertragung lückenhaft oder gar unwirksam.

Die DGUV Vorschrift 1 verweist darauf, dass die **Befugnisse** beauftragter Personen zu klären sind. Diese Anforderung geht auf Erfahrungen zurück, dass den übertragenen Aufgaben gelegentlich

³¹ Eine „Bestellung zur befähigten Person für ...“ ist ohne Aufgabenbeschreibung noch keine wirksame Pflichtenübertragung.

unzureichende Befugnisse gegenüberstehen. Aufgaben und Befugnisse müssen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Bei der Pflichtenübertragung ist insbesondere zu klären, welche zusätzlichen Eingriffs-, Weisungs- und Mittelbefugnisse mit der Zuweisung der Verantwortung verknüpft werden sollen. Unklarheiten führen erfahrungsgemäß zu Konflikten, weil Sicherheit und Gesundheit auch mit anderen Unternehmenszielen konkurrieren. Diese können bei Mängeln zu persönlichen Konflikten führen, wenn es beispielsweise um die Verwendbarkeit von Arbeitsmitteln geht.

Bei unzureichenden Befugnissen verpflichteter Personen spricht man von sozial inadäquater Zuweisung, welche die Verantwortung wiederum auf den Unternehmer zurückwirft. Dieser Grundsatz wird erfahrungsgemäß immer wieder verletzt. Mitarbeiter*innen in der Sachbearbeitung können keine eigenständigen Unternehmerpflichten übernehmen. Die fachliche Zuarbeit für die oberste Leitung oder für eine autorisierte beauftragte Person ist hingegen möglich.

Das BVerwG rügt an dem beurteilten Übertragungsverfahren auch die mangelnde **Bestimmtheit der Pflichten**. Das verwendete Formular zur Pflichtenübertragung, die ehemalige GUV-I 508, enthält sehr allgemeine Aufgabenformulierungen, die auch in einigen Allgemeinen Geschäftsanweisungen (AGA) bei Kommunen zu finden sind. Daraus lässt sich keine klare Abgrenzung der bereichsbezogenen Pflichten untereinander ablesen, etwa bei gemeinsamen Gefährdungen und Verkehrssicherungspflichten oder bei zentral organisierten Maßnahmen. Insofern kommt die Kritik des Gerichts nicht überraschend.³² Solche Unklarheiten bei der Aufgabenübertragung gehen immer zulasten der obersten Leitung. Verantwortung kann nicht mit diffuser Aufgabenbeschreibung übergeben werden. Die verpflichtete Person muss deutlich erkennen können, dass sie zum Handeln aufgefordert ist. Diskussionen über Zuständigkeiten sollten daher Anlass zur transparenten Regelung und bei Bedarf zur Anpassung der Pflichtenübertragung sein.

Bei den **Aufgaben der Führungskräfte** ist die Anforderung der Bestimmtheit am schwierigsten zu erfüllen. Die Vorliebe mancher Unternehmer für allgemeine Formulierungen folgt dem Interesse, keine Lücken zu lassen, die bei späteren Schadensereignissen auf sie zurückfallen könnten. Die Herausforderung besteht gerade darin, ein ausreichendes Maß an Präzision für die Aufgabenbeschreibung zu erreichen. Gleichzeitig müssen die Aufgaben so umfassend definiert sein, dass auch in nicht geplanten Situationen noch deutlich ist, wer die Verantwortung zu tragen hat. In der Praxis wird die oberste Leitung – wie die Gesetze und Verordnungen auch – Schutzziele formulieren, an denen sich Führungskräfte zu orientieren haben. Sie kann diese Vorgaben durch bestimmte konkrete Pflichten ergänzen, aber nicht abschließend regeln. Die weitreichende Übertragung von Unternehmerpflichten auf die Leitung eines Eigenbetriebs lässt sich daher leichter zu formulieren, als dies für die Fürsorgepflichten für Sicherheit und Gesundheit verschiedener Führungsebenen möglich ist, etwa einer Fachbereichs- oder Fachdienstleitung. Die oben erwähnten ergänzenden Verfahrensregeln, auf die eine Pflichtenübertragung Bezug nehmen sollte, sind auch hier eine wertvolle Hilfe, um die Führungsaufgaben einzugrenzen.

Schriftliche Übertragung

Im Arbeitsschutz dient die schriftliche Dokumentation der Transparenz und gleichzeitig auch der Rechtssicherheit. Verantwortungsregelungen müssen für die Beteiligten und für Außenstehende,

³² Der Organisationsberatung der UKH wurden mehrfach „einfache“ Übertragungsformulare auf Basis der GUV-I 508 vorgelegt, die ganz bewusst sehr offen gehalten waren und keinen Bezug zu einer tatsächlichen Organisation des Arbeitsschutzes aufwiesen.

etwa für die Aufsichtspersonen der staatlichen Behörden und des Unfallversicherungsträgers, nachvollziehbar sein.

Die DGUV Vorschrift 1, die von allen Mitgliedsbetrieben zu beachten ist, die Versicherte der UKH beschäftigen, verlangt die Gegenzeichnung durch die verpflichtete Person. Diese dient jedoch keineswegs dazu, die Zustimmung der verpflichteten Person einzuholen. Eine Einverständniserklärung ließe sich als Vereinbarung verstehen, die eine zweiseitige Zustimmung voraussetzt und neben dem Arbeitsvertrag als weiteres Dokument rechtliche Gültigkeit beansprucht. Dies ist in der Regel nicht erwünscht. Sofern sich die Pflichtenübertragung innerhalb des vorhandenen Arbeitsvertrags oder des amtsgemäßen Dienstverhältnisses bewegt, ist sie eine einseitige Bekundung. Sollte der Arbeitsvertrag die neue Verantwortung nicht abdecken, ist dessen einvernehmliche Anpassung an die tarifvertraglichen Regelungen der korrekte Weg.

Pflichtenübertragung für Sicherheit und Gesundheit kompakt

Die Fürsorge für Sicherheit und Gesundheit ist eine nebenvertragliche Pflicht des Arbeitgebers aus dem Dienstverhältnis und dem Arbeitsvertrag. Deren Organisation kann er auf arbeits- und dienstrechtlichem Weg eindeutig regeln, wie in Kapitel 2.2 und 2.3 ausgeführt ist.

Will er diese auf dem Weg der öffentlich-rechtlichen Pflichtenübertragung an Führungs- und Fachkräfte weitergeben, so sind die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes und der DGUV Vorschrift 1 nach dem erwähnten Bundesverwaltungsgerichtsurteil in der engen Auslegung zu beachten.³³ Auf Bestimmtheit der Aufgaben, die geforderten Merkmale der Person sowie die Schriftlichkeit sollte unbedingt geachtet werden. Durch die Bezugnahme auf ergänzende Regelungen zu wichtigen Verfahren kann die Rechtssicherheit erhöht werden.

Mitbestimmung bei Regelungen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Das Thema der Mitbestimmung wurde im Rahmen des Projekts nicht ausdrücklich behandelt. Sicherheit und Gesundheit liegen sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch des Unternehmers und der von ihm eingesetzten Führungskräfte. In vielen Dienststellen sind daher Regelungen und Maßnahmen im Konsens zu erwarten. Dennoch werden immer wieder Streitfälle um die Mitbestimmung vor Gericht ausgefochten. Die erarbeiteten Dienstanweisungen erheben den Anspruch auf Transparenz im Arbeitsschutz und beinhalten eine Vielzahl von Regelungen. Diese sind in jedem Einzelfall innerbetrieblich daraufhin zu überprüfen, ob mitbestimmungsrelevante Sachverhalte betroffen sind.

Sowohl die aktuelle Gesetzeslage als auch die Rechtsprechung zeigen, dass eine generelle Aussage zur Mitbestimmung aufgrund der unterschiedlichen jeweils betroffenen Sachverhalte nicht möglich ist. Bei Regelungen zu Sicherheit und Gesundheit kann es zu vielfältigen Überschneidungen mit anderen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungstatbeständen kommen. Der Mitbestimmungstatbestand nach HPVG (§ 74 Abs. 1 Nr. 6) soll der Vermeidung von Dienst- und Arbeitsunfällen oder sonstiger Gesundheitsschädigungen dienen und ist gegeben, wenn die Dienststelle Maßnahmen zu diesem Zweck beabsichtigt. Generell besteht eine Unterrichtsverpflichtung in allen Fragen des Arbeitsschutzes, damit Betriebs- oder Personalräte die Umsetzung der Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten überprüfen können. Durch das HPVG (§ 76 Unfall- und Arbeitsschutz) werden die Personalräte somit aktiv in die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren einbezogen.

³³ Von einer Verwendung des Formulars DGUV Information 211-002 (früher: GUV-I 508) ohne konkretisierende Ergänzungen ist in jedem Fall abzuraten. In der DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“ ist ein neues Formular enthalten, das auf die GDA-Leitlinie zur Arbeitsschutzorganisation Bezug nimmt.

Einvernehmen besteht auch dahingehend, dass nur dort, wo der Gesetzgeber betriebliche Handlungsspielräume lässt, die Mitbestimmung greifen kann, und dass nur kollektivrechtliche Entscheidungen darunter fallen, keine individuell begründeten Regelungen. Auch die Garantenstellung der Führungskräfte für ihre Beschäftigten kann nicht infrage gestellt werden.

Erhebliche Teile der Dienstanweisungen unterliegen nicht der Mitbestimmung, weil sie direkt aus den Rechtsvorschriften übernommen sind. Dazu gehören beispielsweise die Aufgaben der Arbeitsschutzexperten und die Pflichten der Versicherten. Ansonsten wird im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (§§ 3ff., insbes. § 13 ArbSchG) geregelt, wer sich innerhalb der Führungsstruktur um die Durchführung der grundlegenden Arbeitsschutzaufgaben kümmern muss. Die Festlegung der Verantwortlichen für den Arbeitsschutz liegt beim Arbeitgeber, weswegen dieser für eine entsprechende Qualifizierung seiner Führungskräfte Sorge tragen muss (§§ 7 und 13 Abs. 2 ArbSchG).

Bei vielen Sachverhalten, die im Rahmen der Durchführung übertragener Aufgaben zu entscheiden sind, ist hingegen die Mitbestimmungspflicht gegeben. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat bleibt daher ein wesentlicher Teil der Fürsorge für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.

2.6 Arbeitsschutz in betrieblichen Abläufen

Obwohl die meisten Pflichtenübertragungen die Aufbauorganisation im Blick haben, können viele Ziele im Arbeitsschutz nur dann erreicht werden, wenn das Zusammenspiel zentraler beauftragter Personen oder Bereiche mit den Verantwortlichen in der Fläche funktioniert. Ohne die Klärung der Zusammenarbeit nehmen die Missverständnisse bezüglich der Verantwortung zu.

Praxisbeispiel: Arbeitsschutzkoordinatoren oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden von Führungskräften als Verantwortliche angesehen, obwohl ihnen jegliche Weisungsbefugnisse gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fehlen. Die Organisatoren der arbeitsmedizinischen Vorsorge werden als Verantwortliche für die Auswahl der Vorsorgemaßnahmen betrachtet, obwohl die Entscheidungen über die Expositionen, die Anlässe für die Vorsorge sind, in den Bereichen getroffen werden. Eine Regelung der Zusammenarbeit kann solchen Fehleinschätzungen entgegenwirken und das Verantwortungsbewusstsein für Sicherheit und Gesundheit erheblich stärken.

Die Ablauforganisation wird üblicherweise in Verfahrensanweisungen geregelt. Dies kann mündlich oder schriftlich geschehen. Die Durchführung von Aufgaben, die vollständig von einer einzigen beauftragten Stelle in der Betriebsorganisation zu erledigen sind, kann in einer Tätigkeitsbeschreibung geregelt werden. Prinzipiell gibt es zwei Möglichkeiten, Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit in betrieblichen Prozessen zu berücksichtigen:

- eigene betriebliche Prozesse schaffen
- sie in bereits existierende Prozesse integrieren

Eigene Arbeitsschutzprozesse

Eigene betriebliche Abläufe sind dann erforderlich, wenn Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit in bestehenden Abläufen nicht ausreichend wahrgenommen werden können. Man sollte demnach zuerst prüfen, in welchen bestehenden Prozessen Aspekte von Sicherheit und Gesundheit berücksichtigt werden müssen und können. Dann kristallisieren sich diejenigen Aufgaben heraus, die zusätzlich geregelt werden müssen (siehe Tabelle 5). Die Entscheidung, ob nur eine Variante infrage kommt, ist nicht immer eindeutig möglich. Dann sollte der Stellenwert der Aufgabe das entscheidende Kriterium sein, ob eine eigene Prozessbeschreibung erforderlich wird.

Praxisbeispiel 1: Bei Planungsprozessen spielt die vorausschauende Gefährdungsbeurteilung eine wichtige Rolle. Bauliche, technische und organisatorische Entscheidungen ziehen häufig Konsequenzen für das zukünftige Gefährdungspotenzial und damit für den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach sich. Diese werden im Idealfall vorausschauend in die Abwägung verschiedener Lösungen einbezogen, also in den Planungsprozess integriert. Beurteilungen sind jedoch immer auch für die bestehenden Arbeitsbedingungen vorzunehmen, weshalb zu regeln ist, wer sie im Betrieb zu erstellen hat.

Praxisbeispiel 2: Bei Neulingen – nach Einstellung oder Tätigkeitswechsel – kann eine Unterweisung bei der Einführung in die Tätigkeit integriert werden. Darüber hinaus gibt es jedoch weitere Anlässe für Unterweisungen. Da die Gefährdungsbeurteilungen und die Unterweisungen ganz wesentliche Bestandteile des betrieblichen Arbeitsschutzes darstellen, ist ihre eigenständige Beschreibung anzuraten – unabhängig von partieller Integration in andere Prozesse.

Prozesse	Zu regelnde Inhalte (Auszug)
Zusammenarbeit mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit ¹	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit bekanntgeben • Anlässe für Inanspruchnahme definieren • interne Koordinierung regeln • Führungskräfte zur Zusammenarbeit verpflichten • Durchführung des Arbeitsschutzausschusses festlegen²
Beurteilung der Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Konzeption vorgeben • fachliche Unterstützung regeln • Verantwortung für Ermittlung der Gefährdungen festlegen • Verantwortung für die Durchführung von Schutzmaßnahmen festlegen • Dokumentation der Beurteilung verlangen
Unterweisungen	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppen und Inhalte der Unterweisungen in Gefährdungsbeurteilungen ermitteln • Verantwortung für Unterweisungen regeln³ • Anlässe für Unterweisungen definieren • Grundsätze für Unterweisungsmethoden vorgeben⁴ • Dokumentation der Unterweisungen festlegen
Notfallregelungen	<ul style="list-style-type: none"> • Brandschutzordnung erstellen • Erste-Hilfe organisieren • Vorgehen bei Bedrohung oder Übergriffen regeln
Sicherheit von Betriebsmitteln	<ul style="list-style-type: none"> • sachgerechte Verwendung von Betriebsmitteln einfordern • Sichtprüfungen im Alltag verlangen • Erfassung prüfpflichtiger Betriebsmittel regeln • Zuständigkeiten für sicherheitstechnische Prüfungen regeln (zentral/im Bereich) • Durchführung der Prüfungen regeln • Dokumentation der Prüfungen inkl. Kennzeichnung geprüfter Arbeitsmittel regeln • Dokumentation der Prüfungsergebnisse und Berichterstattung regeln

Prozesse	Zu regelnde Inhalte (Auszug)
Arbeitsmedizinische Vorsorge	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung des Vorsorgebedarfs nach ArbMedVV regeln • Vorgehen bei Wunschvorsorge festlegen • Vorsorge organisieren: Einladung, Termine • Verfahren bei Impfpflicht inkl. Kostenübernahme regeln • Abstimmung weiterführender betriebsärztlicher Maßnahmen regeln • Aufbewahrung der Dokumentation zur Vorsorge regeln
Eignungsuntersuchungen	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung des Bedarfs an Eignungsuntersuchungen regeln • Grundlagen für die Durchführung von Eignungsuntersuchungen prüfen oder schaffen • Organisation der Eignungsuntersuchungen regeln • Rückmeldung aus Eignungsuntersuchungen regeln • Umgang mit fehlender und nicht nachgewiesener Eignung (z. B. bei Verweigerung der Teilnahme) regeln
Umgang mit Gefahrstoffen	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung für die Auswahl von Stoffen und die Ersatzstoffprüfung festlegen • Informationsbeschaffung regeln • Erfassung von Gefahrstoffen und Führung des Gefahrstoffverzeichnisses regeln • Verfahren der Gefährdungsbeurteilung vorgeben [ggf. auf eigenen Prozess hierfür verweisen!] • Zuständigkeit für Betriebsanweisungen und Unterweisungen festlegen, bei Bedarf auch Verfahren der arbeitsmedizinisch-toxikologischen Beratung • Verantwortung für Kennzeichnung, Lagerung und Entsorgung von Gefahrstoffen regeln
Sozialer Arbeitsschutz ⁵	<ul style="list-style-type: none"> • Meldung bei Schwangerschaft, Schwerbehinderung, Eingliederungsbedarf festlegen • Erstellung der speziellen Gefährdungsbeurteilungen für diese Gruppen regeln • Vorgehensweise bei deren akuter Gefährdung beschreiben (z. B. vorläufige Freistellung von Tätigkeiten) • Ansprechpartner*innen für Beratung und Betreuung dieser Personen benennen

¹ Die Bekanntgabe der Personen und der Details ihrer Erreichbarkeit gehört bei externer Bestellung nicht in eine Verfahrensanweisung, da sich diese Angaben häufiger ändern können als die Grundsätze zur Zusammenarbeit.

² Siehe dazu die Empfehlungen in *inform*, Magazin der UKH Nr. 3, 2015, S. 24–25

³ Viele Mitgliedsbetriebe haben bereits unterschiedliche Zuständigkeiten für allgemeine Unterweisungen (häufig zentral durchgeführt) und tätigkeitsspezifische Unterweisungen (häufig in Bereichen oder Teams). Das Ergebnis der Befragung zur Arbeitsschutzorganisation 2015/16 zeigt, dass in vielen Mitgliedsbetrieben nur eine der beiden Unterweisungen durchgeführt wird.

⁴ Hiermit sind die Standards gemeint, welche sich aus rechtlichen oder sachlichen Gründen ergeben. So schreiben z. B. Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) und Biostoffverordnung (BioStoffV) die mündliche Unterweisung vor. Wenn die Sicherheit von der Handhabung abhängt, muss die theoretische Unterweisung durch Einübung ergänzt werden. Wenn rasches Handeln erforderlich ist, müssen Übungen in angemessener Frist wiederholt werden.

⁵ Detaillierte Verfahrensweisen für die zentrale Bearbeitung können im jeweiligen Zuständigkeitsbereich festgelegt werden, in der Regel im Personalservice. Ausnahmen sind hinsichtlich der Meldepflicht für Betriebsbereiche zu machen, durch die das zentralisierte Verfahren in Gang gesetzt wird.

Tabelle 5: Beispiele für mögliche eigenständige Arbeitsschutzprozesse

Nimmt sich ein zentraler Bereich einer Aufgabe an und ist dabei auf die Zusammenarbeit mit den Fachbereichen angewiesen, so ist eine Prozessbeschreibung hilfreich. Zu häufig zieht die zentrale Beauftragung von Personen oder Bereichen unter Führungskräften und Beschäftigten die Vorstellung nach sich, dass diese beauftragten Stellen nun die alleinige Verantwortung für die gesamte Umsetzung des Verfahrens tragen. Deshalb ist es wichtig, die Schnittstellen, an denen zentrale und dezentrale Aktivitäten ineinandergreifen müssen, in den Prozessbeschreibungen möglichst genau zu dokumentieren.

***Praxisbeispiel:** Die arbeitsmedizinische Vorsorge durch den externen Betriebsarzt wird zentral organisiert. Einladungen, Terminplanung und Ablauf werden vom Personalservice erfolgreich organisiert. Beschäftigte können im Laufe der Zeit allerdings innerhalb ihres Bereichs die Tätigkeiten wechseln, was für ihren Arbeitgeber zu anderen Vorsorgepflichten führen kann, etwa durch die Verwendung von Gefahrstoffen mit höherem Risiko. Findet keine strukturierte Kommunikation zwischen den Verantwortlichen in den jeweiligen Bereichen und den Organisatoren der Vorsorge statt, so können mit der Zeit größere Abweichungen zwischen dem Vorsorgebedarf und den tatsächlich durchgeführten arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahmen entstehen. Es ist daher erforderlich, in den Bereichen die tatsächlich gefährdeten Personen immer aktuell zu ermitteln und die Organisatoren der Vorsorge hierüber zu informieren. Dafür sind Kenntnisse der Rechtsgrundlagen erforderlich, die wiederum von zentraler Stelle in Kooperation mit der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt aktualisiert werden müssen.*

Integrierte Arbeitsschutzaufgaben

Während die Integration mancher sicherheits- und gesundheitsrelevanter Aufgaben ganz selbstverständlich praktiziert wird, gilt dies für andere noch nicht. Die Integration beginnt bei Managementprozessen und reicht bis zum einfachen Einkauf. Ergonomie und Sicherheit werden bei der Beschaffung von Betriebsmitteln in vielen Betrieben ernstgenommen. In Mitgliedsbetrieben, die eine dezentrale Budgetverwaltung und Beschaffung bevorzugen, tätigen hingegen auch Personen Einkäufe, denen Qualitätskriterien für eine Beurteilung der Sicherheit und Gesundheitsverträglichkeit fehlen. Daher müssen betriebsspezifische Regelungen auf die konkreten Rahmenbedingungen abgestimmt sein (Tabelle 6).

Die Integration von Arbeitsschutzaufgaben muss nicht immer mittels schriftlicher Anweisungen erfolgen. Wenn wenige Personen in eine Aufgabe involviert sind, können eine spezielle Fortbildung oder der Erfahrungsaustausch untereinander der bessere Weg sein. Es ist jedoch wichtig, sich bei auftretenden Mängeln den organisatorischen Hintergrund anzuschauen, vor allem wenn Defizite auffallen oder sich Fehler wiederholen. Daran kann man erkennen, ob einmalige Hinweise ausreichen oder ob man einen schlecht funktionierenden Ablauf genau durchleuchten und neu festlegen muss.

***Praxisbeispiel:** Immer wieder werden Elektrogeräte als unsichere Produkte eingestuft.³⁴ Wenn in Kindertageseinrichtungen wiederholt problematische Elektrogeräte auftauchen, die vom Personal beschafft oder von Eltern eingebracht wurden, ist zu überlegen, ob hier mit gezielten Vorgaben oder gar mit einer Genehmigungsverpflichtung für bestimmte Betriebsmittel eine Sicherheitsschranke in die freie Beschaffung eingebaut werden muss. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder die Elektrofachkraft können hierbei Hilfestellung geben.*

³⁴ Siehe Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: www.baua.de, unter Produktsicherheitsportal

Prozesse	Integrierte Aufgaben
Unternehmensstrategie	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutzziele formulieren und einbringen • Erfolge bei Sicherheit und Gesundheit überprüfen
Berichtswesen	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutzaktivitäten erfassen und bewerten
Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte zu Fürsorgepflichten für Sicherheit und Gesundheit qualifizieren • Ersthelfer qualifizieren • Beschäftigte für Tätigkeiten mit speziellen Anforderungen qualifizieren, etwa befähigte Personen für sicherheitstechnische Prüfungen oder andere Personen durch Lehrgänge zur Bedienung spezieller Betriebsmittel
Beschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • ergonomische Standards beachten • sichere und gesundheitsverträgliche Betriebsmittel beschaffen¹ • Sicherheitsdatenblätter für Gefahrstoffe beschaffen • Ersatz für Gefahrstoffe prüfen
Baumaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • allgemeine Anforderungen an sichere und gesunde Arbeitsstätten einschließlich der Verkehrssicherung für Dritte einplanen² • Sicherheitsanforderungen für geplante Nutzung mitplanen³ • Zuständigkeit für Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordination auf Baustellen regeln • Verkehrssicherung während der Baumaßnahme gewährleisten
Arbeitsplatzgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an sichere und gesunde Arbeitsplätze berücksichtigen • Arbeitsplatz für sichere und ergonomische Ausführung der Tätigkeiten einrichten
Arbeitsplanung	<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit prüfen • persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung stellen • Aufsicht für gefährliche Tätigkeit regeln
Planung von Neuerungen	<ul style="list-style-type: none"> • potenzielle Gefährdungen vorausschauend beurteilen und Schutzmaßnahmen einplanen
Wartung und Instandhaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Wartung nach Herstellerempfehlungen vornehmen lassen • spezielle Betriebsmittel sicherheitstechnisch prüfen lassen
Vergabe von Aufträgen	<ul style="list-style-type: none"> • Gefährdungen prospektiv beurteilen • bei Bedarf sichere Ausführung ausschreiben und beauftragen • bei Bedarf Sicherheitsvorkehrungen treffen • Sicherheit überwachen

¹ Dies kann in manchen Fällen nur in Zusammenarbeit mit den Anwendern der Betriebsmittel gelingen.

² Nach der Befragung zur Arbeitsschutzorganisation 2015/16 werden die wenigsten Fachkräfte für Arbeitssicherheit in diesen wichtigen Prozess eingebunden, die Betriebsärzt*innen nur ganz selten. Als positives Beispiel kann die AG Bau der Stadt Neu-Isenburg angesehen werden, welche in *inform*, Magazin der UKH Nr. 1, 2008, S. 24 kurz beschrieben wurde.

³ Meist sind die zu erwartenden Gefährdungen und Belastungen bekannt, so dass man in der Planung bereits vorbeugen kann, indem Maßnahmen in den Pflichtenkatalog für die Baumaßnahme aufgenommen werden, z. B. Maßnahmen zur Lärminderung, zur Lichtregulierung (Bildschirmarbeitsplätze!) oder zur Belüftung, aber auch die Bürogestaltung bei Beratung schwieriger Kunden. Spätere Nachbesserungen werden meist teurer.

Tabelle 6: Beispiele für integrierte Arbeitsschutzaufgaben

Darüber hinaus kann es zweckmäßig sein, weitere Aspekte zu Sicherheit und Gesundheit mittels Arbeitsanweisungen zu regeln. Dies betrifft solche Tätigkeiten, bei denen mit Gefährdungen zu rechnen ist, die in erheblichem Maße von den ausführenden Personen beeinflussbar sind, und für die keine Betriebsanweisungen vorgeschrieben sind.

*Praxisbeispiel: Wenn bekannt ist, dass es in der Ausführung einer Tätigkeit zu Konflikten mit Bürger*innen oder Klient*innen kommen kann, gibt eine Arbeitsanweisung, in der die erwartete Vorgehensweise und die zu treffenden Sicherheitsmaßnahmen für bestimmte Fallkonstellationen beschrieben sind, den Beschäftigten Verhaltenssicherheit.*



3. Projekt mit dem Hessischen Städte- und Gemeindebund zur Arbeitsschutzorganisation und Pflichtenübertragung

In diesem dritten Teil wird die konkrete Vorgehensweise im Projekt „Arbeitsschutzorganisation und Pflichtenübertragung“ beschrieben, das gemeinsam mit dem Hessischen Städte- und Gemeindebund von 2012 bis 2015 durchgeführt wurde.³⁵ Damit soll Mitgliedsbetrieben modellhaft ein mögliches Verfahren vorgestellt werden, wie sie zu einer formellen Aufgabenverteilung gelangen können, welche die Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheit zur Grundlage hat. Die wichtigsten Erörterungen und Überlegungen der Projektbeteiligten werden damit der Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht.³⁶

3.1 Vorgehen zur Organisation des Arbeitsschutzes

Meldungen über Gerichtsurteile zur Haftung, vor allem aber die Frage nach der Pflichtenübertragung in der Abfrage durch die UKH bewegte viele Kommunen und Landesdienststellen dazu, sich mit diesem Thema zu befassen. Wiederholt wurde der Ansatz verfolgt, Verantwortung übertragen zu wollen, ohne ein genaues Bild von den Pflichten zu haben. Entsprechend wurden Übertragungsfomulare konzipiert, in denen von den Unternehmerpflichten die Rede war, aber die Aufgaben im Unklaren blieben. Es entstand der Eindruck, dass „lästige Pflichten“ nach unten in der Linie durchgereicht werden sollten. Dadurch wurde unter Führungskräften erhebliche Unsicherheit erzeugt, die mehrfach in offenen Unmut mündete. In einem Projekt sollte deshalb eine Vorgehensweise erprobt werden, bei der die Aufgaben im Arbeitsschutz zum Ausgangspunkt der Organisationsfrage gemacht wurden. Da gleichzeitig Anfragen aus Mitgliedsbetrieben bei der Organisationsberatung der UKH und beim Hessischen Städte- und Gemeindebund (HSGB) eingingen, bot sich ein gemeinsames Projekt zur Entwicklung praktischer Lösungen an.

Organisationsentwicklung im Projekt

Organisation, Koordinierung und Federführung des Projekts lagen in der Hand der Organisationsberatung der UKH. Das Projekt wurde vom Hessischen Städte- und Gemeindebund (HSGB) unterstützt, der vorrangig der arbeitsrechtlichen Beratung der Beteiligten diene. Es nahmen zunächst sieben Kommunen teil, von denen vier im Projektzeitraum mit einem Ergebnis abschlossen. Im Projektverlauf schlossen sich Ihnen noch zwei weitere Mitgliedsbetriebe an, eine Kommune und ein Landkreis, die ebenfalls Ergebnisse vorlegten.

³⁵ Die lange Projektdauer ist darin begründet, dass nach der konzertierten Erörterung der grundsätzlichen Fragen die individuellen Fortschritte bei der Umsetzung sehr unterschiedliche Zeitverläufe nahmen. Einige Mitgliedsbetriebe brachten sich erst zu einem späteren Zeitpunkt in das Projekt ein und bauten auf die vorausgegangenen Arbeiten auf. Ihre Erfahrungen fließen in diesen Bericht allerdings mit ein.

³⁶ Die vorangegangenen Abwägungen des BVerwG-Urteils von 2016 konnten im Projektverlauf noch nicht behandelt werden. Sie geben daher die Auffassung des Autors zum Zeitpunkt der Abfassung des Berichts wieder.

Das Projekt verfolgte ein gemeinsames klares Ziel, nämlich den Arbeitsschutz zweckmäßig zu organisieren, um als Modell für weitere Mitgliedsbetriebe zu dienen. Der Projektablauf war nicht im Detail vorgegeben, sondern sollte sich an den Bedürfnissen der Beteiligten orientieren. Die nachher recht ähnliche Vorgehensweise der Beteiligten war das Ergebnis der internen Diskussionen und Erfahrungen. Die meisten beteiligten Mitgliedsbetriebe hielten sich an das nachfolgend beschriebene Vorgehen.

Bei den Projektbeteiligten handelte es sich zunächst um Kommunen, die aufgrund ihrer Größe bereits einen Bedarf an formaler Organisation hatten, jedoch keine Fachleute für Arbeitsschutzorganisation in den eigenen Reihen aufweisen konnten. Somit war Hilfestellung von außen sehr willkommen. Die Projektteilnahme erfolgte auf freiwilliger Basis. Um die Verbindlichkeit zu erhöhen, wurde das schriftliche Einverständnis der beteiligten Bürgermeisterin und der Bürgermeister eingeholt. Diese erklärten ihre Unterstützung der Ziele und ihre Bereitschaft, die Ergebnisse für die Veröffentlichung als Positivbeispiele zur Verfügung zu stellen. Die am Projekt direkt mitarbeitenden kommunalen Vertreterinnen und Vertreter waren zumeist im Personalbereich angesiedelt.

Etwa zwei Drittel aller hessischen Kommunen liegen – wie die beteiligten – innerhalb der Größenordnung von 5.000 bis 30.000 Einwohnern, so dass die Auswahl für kleine und mittlere Kommunen als beispielhaft anzusehen ist. Die später begonnene Beratung einer weiteren Kommune und einer Kreisverwaltung lief zunächst parallel zum eigentlichen Projekt. Die dabei gemachten Erfahrungen flossen wiederum in den weiteren Fortgang des Projekts ein.

Unfallkasse Hessen (UKH)	Projektleitung und Organisationsberatung
Hessischer Städte- und Gemeindebund (HSGB)	Arbeitsrechtliche Beratung
8 Kommunen (ursprünglich 5 Städte und 2 Gemeinden, 1 Stadt später hinzugekommen)	<ul style="list-style-type: none"> • 5.000 bis 27.000 Einwohner • 70 bis 370 Beschäftigte inkl. Beamte • 3 bis 9 Ortsteile
1 Landkreis (später hinzugekommen)	<ul style="list-style-type: none"> • 336.000 Bewohner • 900 Beschäftigte inkl. Beamte • 13 Kommunen

Tabelle 7: Projektbeteiligte mit jeweils maximal zwei Personen

Zur Erarbeitung der Organisations- und Übertragungskonzepte wurden mehrere eintägige Workshops mit den Projektkommunen zu Grundsatzfragen durchgeführt. Individuelle Vor-Ort-Beratungen dienten ergänzend dazu, die Situation jeder Kommune auf dem aktuellen Stand zu analysieren sowie Vorschläge zur Verbesserung der Organisation und für die Aufgabenzuweisung zu erarbeiten. Vorhandene Regelungen wurden möglichst in die Konzepte integriert. Alle Analysen und Ausarbeitungen wurden schriftlich dokumentiert.

Die systematische Organisation von Verantwortung, mit der eine leistungsfähige Arbeitsschutzorganisation und maximale Rechtssicherheit für die oberste Leitung erreicht werden sollten, erforderte eine Vorgehensweise, bei der mehrere Analyseschritte aufeinander folgten (siehe Kasten). Auch dieses Verfahren war Ergebnis des gemeinsamen Lernprozesses in der Projektgruppe.



Entwicklungsschritte zu einer verbesserten Arbeitsschutzorganisation

1. Ermittlung der Aufgaben, die gemäß den Arbeitsschutzvorschriften im Mitgliedsbetrieb zu erledigen sind (SOLL)
2. Beschreibung der Organisation der Mitgliedsbetriebe: Linienorganisation und Stabsfunktionen
3. Bestandsaufnahme der bereits vorhandenen Zuständigkeiten (IST-Zustand)
4. Feststellung des Bedarfs an Klärungen und Verbesserungen (SOLL-IST-Abgleich)

Nach diesen analytischen Schritten wurden weitere Umsetzungsschritte erforderlich, nämlich:

5. Entscheidung, welches Organisationsmodell für welche Aufgaben als geeignet angesehen wurde: zentrale vs. dezentrale Aufgaben und Fach- vs. Führungsaufgaben
6. Festlegung der formalen Instrumente für die Aufgabenverteilung
7. Einführung der neuen Organisationsregeln in dem Mitgliedsbetrieb

Wo Sicherheit und Gesundheit bisher kein Teil der offiziellen Unternehmenskultur waren, sondern überwiegend dem Eigenengagement eines begrenzten Personenkreises überlassen wurden, ist zunächst der Umfang der Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit zu ermitteln. Diesem aufwendigen Schritt können sich Betriebe leider nicht entziehen, da sie sonst spätestens bei der Umsetzung scheitern. Die Aufgaben bleiben unklar und die Zuständigkeiten diffus. Die Ausgangsfragen müssen nämlich lauten:

- Was ist zu organisieren?
- Für welche Gefahren und für welche Situationen muss sich das Unternehmen wappnen?
- Und danach erst: Wer kann dies am besten tun?

Mit der Beantwortung der vorstehenden Fragen ergeben sich die Hinweise, welche Positionen oder Personen geeignet sind, die notwendigen Aufgaben zu übernehmen, und welche Abläufe genau abgestimmt und beschrieben werden müssen.

3.2 Aufgabenermittlung

Verantwortung zu organisieren, heißt zunächst einmal, die Aufgaben zu kennen, die vom Unternehmen und damit von der obersten Leitung verlangt werden. Der erste Schritt ist also die **Ermittlung der relevanten Vorschriften**. Aus ihnen lässt sich herauslesen, welches organisatorische Handeln von den Verantwortlichen erwartet wird, ohne die Details der Umsetzung schon zu klären.

Im dualen Arbeitsschutzsystem sind sowohl die Gesetze und staatlichen Verordnungen zu berücksichtigen als auch die Unfallverhütungsvorschriften des zuständigen Trägers der Gesetzlichen Unfallversicherung, hier der Unfallkasse Hessen. Gegebenenfalls sind diese um beamtenrechtliche Sonderregelungen zu ergänzen, die nicht Gegenstand dieser Analyse sind. Als Berater der obersten Leitung sind die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt gefordert, ausreichend Hilfestellung bei der Zusammenstellung relevanter Vorschriften zu geben. Es ist zu empfehlen, alle für das Unternehmen relevanten Arbeitsschutzvorschriften aufzunehmen, auch wenn einige davon mit Sicherheit nicht zentral, sondern in einzelnen Teilbetrieben oder Einrichtungen umzusetzen sind. Beispiele dafür sind die Baustellenverordnung (BaustellV) oder die Lärm- und Vibrationsarbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV). Deren Anwendung ist oftmals eng

Auswahl relevanter staatlicher Vorschriften

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)
- Biostoffverordnung (BioStoffV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)
- Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV)
- PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV)
- Baustellenverordnung (BaustellV)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)
- Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII, hier: Prävention und Meldepflichten im Schadensfall)

Unfallverhütungsvorschriften

- DGUV Vorschrift 1 „Grundzüge der Prävention“
- DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

Ergänzende betriebsbezogene Vorschriften

- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG, §§ 80, 81, 87 bis 89 Mitbestimmungs- und Informationsrechte zum Arbeitsschutz)
- Hessisches Personalvertretungsgesetz (§§ 74 Mitbestimmungsrechte)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX, § 84 Prävention, § 95 Schwerbehindertenvertretung)
- Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG)

Weitere Vorschriften in Auszügen

- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB, §§ 618, 619 Pflicht zu Schutzmaßnahmen, §§ 836 bis 838 Verkehrssicherungspflichten)
- Straßenverkehrsgesetz (StVG, § 21 Halterhaftung)
- Hessisches Gleichstellungsgesetz (HGLG, § 16 Abs. 1 Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten)

Tabelle 8: Im Projekt verwertete Vorschriften

verknüpft mit der Beurteilung von Arbeitsbedingungen. Die Projektgruppe beschränkte sich auf die Vorschriften in Tabelle 8.

In einem zweiten Schritt steht die **Auswertung dieser Vorschriften** an, was bedeutet, die Vorgaben aus Gesetzen und Unfallverhütungsvorschriften in Aufgaben oder Aufgabenpakete zu übersetzen. Zweckmäßig ist es, mit den übergeordneten Vorschriften zu beginnen, wie dem ArbSchG und dem ASiG, und danach die Einzelverordnungen und UVVen durchzugehen. Leistbar ist diese Aufgabe von zentraler Stelle, weil Details der Gefährdungen und von Schutzmaßnahmen hierbei noch eine untergeordnete Rolle spielen.

***Praxisbeispiel 1:** Für die Festlegung, wer sich um die Unterweisung über den Umgang mit einem gefährlichen Arbeitsmittel zu kümmern hat, spielt der Inhalt der Unterweisung noch keine Rolle. Diese Aufgabe bleibt demjenigen überlassen, dem die Verantwortung übertragen wird. Die als „Kümmerer“ verantwortliche Person kann sich bei Bedarf darum bemühen, dass spezielle Unterweisungen von einer anderen fachkundigen Person vorgenommen werden.*

***Praxisbeispiel 2:** Vergleichbares gilt für die Entscheidung, wer für die Sicherheitskennzeichnung im Dienstgebäude zuständig ist. Damit bleibt noch offen, welche Kennzeichen an welcher Stelle anzubringen sind.*

Insofern sind für die Aufgabenermittlung in der Regel keine speziellen Fachkenntnisse erforderlich. Allerdings sind die Formulierungen in den Vorschriften nicht immer konkret genug, um direkt als Aufgaben genannt zu werden. Mit dem Anspruch der Deregulierung im Arbeitsschutz haben unbestimmte Begriffe zugenommen. Deswegen sind Übersetzungsleistungen gefordert, die in mehrere Einzelaufgaben münden können.

***Praxisbeispiel:** Der Arbeitgeber hat beispielsweise „für eine geeignete Organisation zu sorgen“ (§ 3 Abs. 2 ArbSchG). Damit wird vom Arbeitgeber verlangt, dass er Zuständigkeiten klärt, dass er Aufgaben delegiert und Abläufe festlegt. Die Pflicht zur Organisation beinhaltet jedoch auch, dass er die Umsetzung seiner Anordnungen in irgendeiner Form überwacht.*

Mit der Methode der differenzierten Aufgabenermittlung lässt sich in einem dritten Schritt aus komplexen Aufgaben die **schrittweise Ableitung konkreter Aufgaben** vornehmen. Für die Organisationsplanung muss die Präzisierung allerdings nicht ins letzte Detail gehen, sondern nur so tief, dass sich eine Aufgabe einer einzigen Organisationseinheit oder Person zuordnen lässt. Dies bringt es mit sich, dass Unternehmen einen für ihre Struktur passenden Aufgabenkatalog für die Verteilung auf Zuständigkeiten zu erstellen haben.



Schritte zur Ermittlung der Aufgaben

1. Relevante Vorschriften ermitteln
2. Pflichten entnehmen
3. Aufgaben ableiten

***Praxisbeispiel:** Die BetrSichV verlangt, dass Betriebsmittel, von deren Zustand Gefahren ausgehen können, in angemessenen Abständen auf ihre sichere Beschaffenheit hin zu prüfen sind. Dafür muss jemand mit der Prüfung beauftragt werden. Doch die tatsächliche Prüfung erfordert organisatorische Vorarbeiten, für die ebenfalls jemand verantwortlich sein muss: Der Prüfbedarf ist zu klären, Prüffristen sind festzulegen, befähigte Prüfer sind auszuwählen. Außerdem ist zu regeln, wer zu prüfende Betriebsmittel erfasst und wer durchgeführte Prüfungen dokumentiert. Auch wenn sicherheitstechnische Prüfungen von externen Fachfirmen im Auftrag durchgeführt werden, ist ein erheblicher Teil der organisatorischen Aufgaben, unabhängig von der eigentlichen Prüfung, im Unternehmen oder in dessen Einrichtungen zu erbringen. Der Gesamtprozess kann sich zum Beispiel in Meldung, Erfassung, Festlegung des Prüfbedarfs und Vergabeverfahren gliedern, wofür verschiedene Stellen zuständig sein können.*

Im Rahmen des Projekts lieferte die UKH die Vorarbeit zur Ermittlung der Basisaufgaben, indem eine Auswahl relevanter Vorschriften entsprechend ausgewertet wurde. Die Liste der ermittelten Aufgaben enthält Kapitel 4.2.

3.3 Analyse der vorhandenen Arbeitsschutzorganisation

Die unterschiedlichen Organisationsstrukturen der beteiligten Kommunen sollten bei der Entwicklung eines verbesserten Modells für die Organisation des Arbeitsschutzes berücksichtigt werden. Daher war es erforderlich, diese zunächst genauer zu betrachten. Erst danach wurden die vorhandenen Zuordnungen von Arbeitsschutzaufgaben ermittelt und die Schwachstellen erörtert. Dies war die Ausgangsbasis für die Entwürfe neuer Organisationsmodelle, bevor weitere oder veränderte Aufgabenzuweisungen vorgenommen werden sollten.

Beschreibung der Organisationsstrukturen

Kommunen strukturieren ihre Verwaltung grundsätzlich als Linienorganisation, welche um Stabsstellen oder – in kleineren Kommunen – Stabsfunktionen ergänzt werden, zu denen auch solche mit Arbeitsschutzaufgaben gehören. Diese Struktur ist zu beschreiben, bevor die Aufgabenverteilung überprüft und bei Bedarf verändert wird (siehe Tabelle 9).

Bei genauer Betrachtung kommt es immer wieder vor, dass es keine Klarheit über die genauen Beziehungen zwischen zwei Positionen gibt. Gelegentlich wird in Mitgliedsbetrieben auf die formale Klärung von Leitungsaufgaben verzichtet, obwohl im Arbeitsalltag eine bestimmte Person weisungsbefugt und im Kollegenkreis auch akzeptiert ist. Oder man lässt die genaue Struktur offen, weil die Weisungsbefugnis in wechselnden Arbeitssituationen unterschiedlich ausgebildeten Fachkräften zufällt. Zusätzlich wird die Transparenz durch die uneinheitliche Verwendung von Bezeichnungen für Organisationsebenen wie Ämter, Abteilungen, Fachbereiche, Fachdienste oder Sachgebiete erschwert. Mehrfach hat die schriftliche Darstellung daher als Nebeneffekt zu innerbetrieblichen Klärungen oder Festlegungen des Organisationsaufbaus geführt.

IST-Analyse der Arbeitsschutzorganisation

In fast allen Unternehmen existiert ein organisatorisches Gerüst für Aufgaben der Sicherheit und Gesundheit. Oftmals fehlt es aber an Transparenz und neuere Vorschriften werden nicht ausreichend umgesetzt. Statt ein völlig neues Organisationsmodell zu entwerfen, lohnt es jedoch, die bisherige Praxis zu betrachten und zu bewerten. Der bereits ermittelte Aufgabenkatalog liefert die Ausgangsbasis, um einen Check des IST-Stands der Arbeitsschutzorganisation vorzunehmen. Dazu werden die Aufgaben den betrieblichen Akteuren zugeordnet, also auf Bereiche, Positionen oder Personen verteilt, die aktuell für die Erledigung zuständig sind. Gleichzeitig werden weitere vorhandene Funktionsträger im Arbeitsschutz zumindest quantitativ erfasst: Sicherheitsbeauftragte, Erst- und Brandschutzhelfer, befähigte Personen usw.

Zu beachten ist, dass Personen nur dann im Organisationsmodell auftauchen sollen, wenn persönliche Merkmale für die Aufgabenzuweisung von Bedeutung sind, etwa eine besondere Qualifikation oder eine besondere Aufgabenstellung. Aufgaben von Führungskräften im Fachbereich, im Fachdienst oder in einer Einrichtung bleiben in der Regel konstant, auch wenn die Person wechselt.

Die Differenzierung der Aufgaben nach Fachbereich und Fachbereichsleitung bzw. nach Fachdienst und Fachdienstleitung wird in vielen Unternehmen nicht explizit vorgenommen.³⁷ Sie erscheint

³⁷ Hier wird zur Vereinfachung nur eine weit verbreitete Nomenklatur für Organisationsbereiche verwendet, auch wenn im Projekt mehrere in Gebrauch waren.

Organisations-einheiten/Positionen	Beispiele für Funktionsträger/Einrichtungen	Beispielhafte Zuständigkeiten
Oberste Leitung	Bürgermeister*in, Erste*r Stadtrat bzw. Stadträtin	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation und Überwachung des Arbeitsschutzes
Stabsstellen/Stabsfunktionen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	ggf. Arbeitsschutzkoordinator*in	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der obersten Leitung • Koordinierung von Arbeitsschutzaktivitäten nach innen und außen
	Betriebsarzt bzw. -ärztin Fachkraft für Arbeitssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Fachaufgaben nach ASiG
	ggf. weitere Beauftragte	<ul style="list-style-type: none"> • Spezialaufgaben nach Beauftragung
Fachbereichsleitungen	alle	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation und Überwachung des Arbeitsschutzes im FB
Fachbereiche	(Auswahl mit spezieller Aufgabenstellung oder Fachkompetenz)	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung zentralisierter, übergreifender Aufgaben im Arbeitsschutz
Fachdienstleitungen	alle	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation, Umsetzung und Überwachung im FD • Organisation, Umsetzung und Überwachung der Sicherheit in nachgeordneten Einrichtungen, Mängelbeseitigung oder -meldung
Fachdienste	Auswahl	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung zentralisierter, übergreifender Aufgaben im Arbeitsschutz, Mängelbeseitigung oder -meldung
Leitungskräfte von räumlich getrennten Einrichtungen	Kindertageseinrichtung, Stadtbibliothek, Schwimmbad, Klärwerk, Bauhof ...	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation und Umsetzung des Arbeitsschutzes in der Einrichtung, Mängelbeseitigung oder -meldung
Spezielle Einrichtungen	Bauhof	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung konkreter Aufgaben im Arbeitsschutz wie Wartung, Instandsetzung oder Prüfung

Tabelle 9: Allgemeines Organisationsmodell für den Arbeitsschutz

jedoch zweckmäßig. Ausdrückliche Führungsaufgaben zielen auf die Beschäftigten im eigenen Zuständigkeitsbereich. Aufgaben, die dem Bereich zugeordnet werden, sind hingegen meist solche, die zentral für andere Bereiche miterledigt werden. Deshalb ist nur eine Auswahl an Fachbereichen und Fachdiensten in der Aufstellung (siehe Tabelle 9) mit besonderen Aufgaben aufgeführt.

Aus pragmatischen Gründen bietet es sich an, auch Sondersituationen mit in die IST-Analyse aufzunehmen, um sie bei der Verantwortungsregelung nicht zu übersehen. Im Grunde handelt es sich bei deren Bestandsaufnahme um Merkposten für das angestrebte Organisationsmodell (siehe Tabelle 10):

- Dazu gehören kommunale **Einrichtungen ohne eigene Leitung**, die von einem Fachbereich oder Fachdienst mitbetreut werden, räumlich jedoch davon getrennt sind. Hier sind insbesondere Pflichten für die bauliche und anlagentechnische Sicherheit sowie die Verkehrssicherung zu regeln.

Zusätzliche Sondersituationen	Mögliche Beispiele ¹	Inhalte der Zuständigkeiten
Räumlich getrennte Einrichtungen ohne Leitung	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendeinrichtung • Dorfgemeinschaftshaus • Friedhofshalle • Archiv 	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung und Überwachung der Sicherheit in der Einrichtung, insb. Verkehrssicherung für Beschäftigte und Öffentlichkeit sowie sicherheitstechnische Gestaltung und Überwachung
Arbeitsorte im Freien	<ul style="list-style-type: none"> • Baustelle • Friedhof • öffentliche Grünflächen • öffentliche Straßen und Wege 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation, Umsetzung und Überwachung der Sicherheit bei Arbeiten im Freien insb. Baustellensicherheit, Aufsichtsregelung, Verkehrssicherung für Beschäftigte und Öffentlichkeit
Kommunale Immobilien in Nutzung Anderer	<ul style="list-style-type: none"> • Sporthalle, -anlage • Museum • Bürgerhaus 	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung und Überwachung der Sicherheit als Vermieter/Verpächter/Eigentümer gemäß Vereinbarung, insb. Verkehrssicherung für Nutzer sowie ggf. Beschäftigte und Öffentlichkeit

¹ Die in der Abbildung aufgeführten Möglichkeiten sind weder zwangsläufig noch abschließend gemeint, sondern können von Einrichtung zu Einrichtung variieren.

Tabelle 10: Ergänzungen zum allgemeinen Organisationsmodell

- Des Weiteren erfordern **Arbeitsorte im Freien** zusätzliche Beachtung, weil zum einen die Beurteilung ortsbezogener Gefährdungen, zum anderen die Abschottung von Gefahrenbereichen gegenüber der Öffentlichkeit erforderlich wird.
- Kommunen überlassen nicht selten **eigene Immobilien Anderen zur Nutzung**, insbesondere Vereinen. Hier ist – unter Berücksichtigung der vertraglichen Regelungen zur Überlassung – zu klären, wer für die Pflichten des Eigentümers, Vermieters, Verpächters oder Betreibers zuständig ist.

Das Ergebnis der IST-Analyse sollte eine transparente Beschreibung der Aufgabenverteilung ergeben, wie sie zum Erhebungszeitpunkt praktiziert oder zumindest geregelt wurde. Die Art der Aufbereitung der IST-Situation ist im Kapitel 4.3 zu finden.

Bewertung der Ausgangssituation

Die genaue Betrachtung der Ergebnisse einer IST-Analyse erweist sich bereits als erster Schritt hin zur Verbesserung der Organisation. Denn bei der gewählten Vorgehensweise wird mit der Zuordnung von Aufgaben zu Organisationseinheiten und Positionen zwangsläufig auch deutlich, dass Aufgaben bisher nicht oder nicht ordnungsgemäß erledigt werden. Oder es zeigt sich, dass man niemanden ausdrücklich in die Verantwortung genommen hat und Schutzmaßnahmen nur in Eigeninitiative umgesetzt werden. Alle Aufgaben, die sich noch nicht oder nicht eindeutig einer Position, einem Bereich oder einer Person zuordnen lassen, sind im verbesserten Organisationsmodell unterzubringen. Der Handlungsbedarf ist mit dem Abschluss der Analyse also bereits dokumentiert.

Unerledigte Aufgaben oder unklare Zuständigkeiten sind allerdings nur die vordergründigen Probleme. Über deren Regelungsbedarf wird es auch kaum Meinungsverschiedenheiten geben. Doch dahinter stehen oftmals strukturelle Probleme. Bei der Analyse der Arbeitsschutzorganisation in den Projektkommunen kamen im Kern zwei Modelle zum Vorschein, deren Defizite schon bei den

Befragungen zur Arbeitsschutzorganisation in hessischen Kommunen, Landkreisen und Landesdienststellen seit 2008 auffielen und deshalb keine Überraschung darstellten.³⁸

Modell A: Zentralistische Arbeitsschutzorganisation

Nicht nur Fach-, sondern auch viele Führungsaufgaben werden zentralen Bereichen oder Stabsstellen zugewiesen. Die Führungskräfte sehen sich zumindest in größeren Teilen entweder nicht in der Verantwortung oder – aus fachlichen oder zeitlichen Gründen – nicht in der Lage, Arbeitsschutzaufgaben zu übernehmen, und erwarten die völlige Entlastung von solchen Aufgaben durch die zentralen Bereiche. Selbst in Mitgliedsbetrieben mit anders lautenden formellen Regelungen kann dies der Fall sein.³⁹ Arbeitsschutz wird weitgehend „organisatorisch“ betrieben. Es fehlt eine Führungskultur für Sicherheit und Gesundheit. Der deutlichste Indikator hierfür ist, dass selbst die Durchführung aller Gefährdungsbeurteilungen oder der Unterweisungen als zentrale Aufgabe angesehen werden. Der Arbeitsschutz kann in einzelnen Bereichen in der Umsetzung trotz starker Zentralisierung funktionieren, aber dann durch Eigeninitiative der zuständigen Führungskräfte.

Praxisbeispiel: Den zentralisierten Typus erkennt man in Kommunen am ehesten daran, dass sich eine starke Aufgabenhäufung im zentralen Verwaltungsbereich zeigt, meist in den „Zentralen Diensten“ oder im „Personalservice“.⁴⁰ Der jeweilige Bereich kooperiert mit Betriebsarzt oder Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit, kümmert sich oft um den Arbeitsschutzausschuss, um Beauftragungen im Arbeitsschutz, organisiert die Begehungen und Untersuchungen, meldet Arbeitsunfälle, versucht sich an Gefährdungsbeurteilungen, organisiert allgemeine Unterweisungen usw. Weitere Aufgabenbündel sind Spezialisten zugeordnet: dem Bereich der Immobilienbetreuung etwa die Verkehrssicherung oder einem technischen Bereich die baulichen Maßnahmen und die Instandhaltung. Viele Führungskräfte werden nur auf konkrete Anweisung hin aktiv. Erfahrungsgemäß ist die Identifikation mit Arbeitsschutzaufgaben bei Führungskräften in technischen Unternehmensbereichen mit erhöhtem Gefährdungspotenzial in der Regel ausgeprägter als in Verwaltungsbereichen. Damit werden die Folgen formaler Defizite der Arbeitsschutzorganisation für die praktische Umsetzung abgemildert.

Modell B: Ungesteuerte Arbeitsschutzorganisation

Die Verantwortung für die Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit wird überwiegend bei den nachgeordneten Führungskräften gesehen. Es ist kein System erkennbar, wie diese bei ihren Aufgaben substanziell unterstützt und überwacht werden. Es fehlt eine Vermittlung zwischen der gesetzlichen Unternehmerverantwortung und dem praktizierten „Arbeitsschutz vor Ort“ in der Liniorganisation. Die oberste Leitung verlässt sich – mit Ausnahme weniger Organisationsaufgaben – weitgehend auf die Eigenverantwortung und das Eigenengagement der Bereiche. Entsprechend liegen bei zentralen Stellen nur wenige Kenntnisse darüber vor, was im Arbeitsschutz tatsächlich geleistet wird und wo in der Praxis Lücken und Schwierigkeiten auftreten. Die Arbeitgeberverantwortung wird hier kaum nachvollziehbar wahrgenommen.

³⁸ Seit 2008 führt die UKH unter diesem Titel Befragungen in Mitgliedsbetrieben zur Organisation des Arbeitsschutzes durch und gibt Anregungen zur Verbesserung. Daher ist bekannt, dass die nachfolgend aufgezeigten Strukturprobleme keine zufällige Häufung im Projekt darstellen.

³⁹ Arbeitsschutz wird in vielen „Allgemeinen Geschäftsanweisungen“ (AGA) als Führungsaufgabe aufgeführt, was den betroffenen Führungskräften jedoch nicht immer bewusst ist, weil sie darüber nie Rechenschaft ablegen müssen.

⁴⁰ In der traditionellen Bezeichnung sind dies die Haupt- und Personalämter.

*Praxisbeispiel: Ein zentraler Bereich kümmert sich um einige Basisaufgaben, etwa die Bestellung von Betriebsärztin oder Betriebsarzt sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Arbeitsschutzausschuss, um die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten und die Qualifizierung von Ersthelfer*innen. Ob und wie die Bereiche die Gefährdungsbeurteilungen durchführen oder die Beschäftigten unterweisen, ist meist nicht geregelt. Man verzichtet auf zentrale Vorgaben und Konzepte. Der Bedarf an Unterstützung ist von den Führungskräften anzumelden. Eine Überwachung des Arbeitsschutzes findet kaum oder gar nicht statt.*

Hauptmangel bei der Führungskultur

Beiden Modellen ist gemeinsam, dass es keine klar erkennbare Führungskultur zu Sicherheit und Gesundheit gibt. Das zweite Modell (B) baut bei der Umsetzung stärker als das erste Modell (A) auf die nachgeordneten Führungskräfte, ohne deren Aktivitäten anzuleiten, zu koordinieren oder zu unterstützen. Im Ergebnis ist die Qualität des Arbeitsschutzes offen und dürfte innerbetrieblich erheblich schwanken. Die Unternehmerverantwortung wird nur sehr eingeschränkt wahrgenommen – und das im doppelten Sinne. Modell A führt zentrale Bereiche leicht an die Grenze ihrer Belastbarkeit, vor allem wenn der Motor der Bemühungen nicht die oberste Leitung ist, sondern eine nachgeordnete Führungskraft wie die Leitung der Zentralen Dienste. Der Aufwand lässt sich vor allem dadurch reduzieren, dass die Abstimmung mit den Bereichen vernachlässigt wird. Führungsaufgaben werden schematisch abgearbeitet und erreichen die Beschäftigten nur punktuell. In beiden Modellen bestehen Regelungslücken, welche in der Umsetzung zu Einbußen bei Sicherheit und Gesundheit führen können.

Auf eine Besonderheit trifft man bei kommunalen Einrichtungen, die sich in besonderer Verantwortung für ihre Kund*innen oder Klient*innen sehen wie Kindertageseinrichtungen, Schwimmbäder oder Kultureinrichtungen. Deren Sicherheitskultur wird von der Sorge für die anvertrauten Personen oder für die Öffentlichkeit (Besucher*innen) bestimmt. Die Beschäftigten sind vor allem Nutznießer von Maßnahmen zur Verkehrssicherung, die auf Dritte abzielen. Ohne zentrale Steuerung und Überwachung schwankt auch hier das Qualitätsniveau des Arbeitsschutzes erheblich.

3.4 Entwicklung eines verbesserten Organisationsmodells

Die IST-Analyse und die kritische Betrachtung der vorhandenen Aufgabenverteilung zeigen bereits Perspektiven für Verbesserungen auf. Ziel bleibt es, eine Arbeitsschutzorganisation zu entwickeln, die sowohl Sicherheit und Gesundheit für die Beschäftigten effizient verbessert, als auch die Rechtssicherheit der Verantwortlichen erhöht und Organisationsverschulden möglichst ausschließt (siehe Tabelle 11 auf Seite 60).

Für eine fundierte Entscheidung, an welchen Stellen die Verantwortung für eine Aufgabe angesiedelt sein soll, sind die folgenden Fragen hilfreich:

1. Handelt es sich um eine Führungsaufgabe?
Wenn ja, dann gehört sie auch in die Hand der Führungskraft.
2. Kann die Aufgabe nur zentral effektiv erledigt werden?
Wenn ja, dann sind einem zentralen Bereich die personellen Ressourcen mit der erforderlichen Fachkompetenz und die finanziellen Mittel für die Aufgabe zur Verfügung zu stellen.
3. Ist es eine allgemeine Aufgabe der Verkehrssicherung?
Wenn ja, dann ist auch die Verantwortung für jede räumliche Einheit insgesamt zu regeln. Sie kann aufgeteilt werden auf den Bereich für die Immobilienverwaltung und die Führungskräfte von Einrichtungen als Nutzer.

4. Kann die Aufgabe zentral erledigt werden oder auch in der Fläche?

Folgende Kriterien sprechen für eine zentrale Lösung:

- Sind spezielle Fach- und Sachkompetenz oder besondere Befugnisse erforderlich, die an einer Stelle gebündelt werden?

Wenn ja, dann ist der Bereich mit der gebotenen Kompetenz zu beauftragen.

- Betreffen Aufgaben die Arbeitsstätte mit Gebäude, Gebäudetechnik und innerbetrieblichen Verkehrswegen?

Wenn ja, dann können sie Bereichen für Bau oder Immobilien zugewiesen werden, die handwerkliche Ausführung von Prüfung, Wartung und Instandhaltung aber auch einem technischen Bereich.

- Handelt es sich um seltenere individuelle Personalmaßnahmen, bei denen ein spezielles Verfahren einzuhalten ist?

Wenn ja, dann ist eine qualifizierte zentrale Stelle zur Beratung und Unterstützung der Führungskräfte sinnvoll, die wiederum den entsprechenden Bedarf anzumelden haben.

Aus den genannten Überlegungen heraus wurde die Dokumentation zur Organisationsanalyse eingesetzt (siehe Kapitel 4.3). Sie hat sich auch bewährt, um die noch offenen Zuständigkeiten einzuarbeiten, bevor die ganzen Aufgaben in eine offizielle Schriftform gebracht wurden.

3.5 Aufgabenzuweisung mit Dienstanweisung

Der ursprüngliche Gedanke, dass jede beteiligte Kommune ihren eigenen Weg zu einer Regelung der Arbeitsschutzverantwortung einschlagen kann, wurde im Zuge der Erörterung grundsätzlicher Fragen zur Pflichtenübertragung von den beteiligten Kommunen beiseitegeschoben. Die Nachteile vieler Einzelübertragungen wurden als zu gravierend angesehen. Die Teilnehmer*innen an der Projektgruppe entschieden sich deshalb für die Dienstanweisung als zentrales Übertragungsinstrument, das gezielt durch Bestellungen, weitere Beauftragungen und Benennungen von Notfallhelfern ergänzt werden sollte. Die Dienstanweisung lässt es zu,

- das Direktionsrecht des Arbeitgebers anzuwenden,
- unterschiedliche Pflichten zu kombinieren,
- generelle Führungsaufgaben zu beschreiben,
- übergreifende Schwerpunktaufgaben von Organisationseinheiten festzulegen,
- allgemeine Transparenz über die Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit zu schaffen,
- die Organisation mit dem Betriebs- oder Personalrat abzustimmen.

Diese Grundsatzentscheidung wurde vor dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts getroffen. Sie stützte sich jedoch nicht explizit auf Paragraph 13 ArbSchG oder Paragraph 13 DGVV Vorschrift 1, sondern auf die generellen arbeits- und dienstrechtlichen Vorschriften. Somit sollten dieses Verfahren und die darauf aufbauenden Ergebnisse auch nach dem Urteil rechtlich Bestand haben.

Während die ersten Entwürfe einer Dienstanweisung vor allem die Adressaten der Schutzpflichten und deren Aufgabenspektrum im Blick hatten, wurden auf Wunsch von Projektteilnehmern die späteren Entwürfe breiter ausgeführt und die Aufgaben weiterer Akteure ebenfalls beschrieben. Dies entsprach der Idee, ein möglichst transparentes Arbeitsschutzsystem in einem Dokument darzustellen. So wurde bei den Führungsaufgaben nicht zwischen „geborenen und gekorenen Pflichten“⁴¹ unterschieden, also zwischen Aufgaben, die sich automatisch aus der Fürsorgepflicht

⁴¹ Siehe Schliephacke 2008

Kommunale Organisation	Beispiele für Funktionsträger bzw. Einrichtungen	Beispiele für Aufgaben
Oberste Leitung	<ul style="list-style-type: none"> • Bürgermeister*in • Erster Stadtrat bzw. Erste Stadträtin 	<ul style="list-style-type: none"> • Zuständigkeiten für Arbeitsschutzaufgaben festlegen • Abläufe im Arbeitsschutz regeln • Betriebsarzt oder -ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen • Arbeitsschutz überwachen • Mitbestimmung praktizieren
Stabsstellen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutzkoordinator*in 	<ul style="list-style-type: none"> • oberste Leitung beraten und unterstützen • ggf. Arbeitsschutzausschuss leiten • mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammenarbeiten • Führungskräfte mit Informationen und Konzepten unterstützen • Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und Frauenbeauftragte einbeziehen
	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsarzt oder -ärztin • Fachkraft für Arbeitssicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben nach ASiG und DGUV Vorschrift 2 (ggf. zusätzlich nach Vertrag)
Fachbereichsleitungen	alle	<ul style="list-style-type: none"> • interne Zuständigkeiten festlegen • um Gefährdungsbeurteilung im FB kümmern • Arbeitsschutz im FB überwachen
Fachbereiche (FB)	<ul style="list-style-type: none"> • FB Verwaltung 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationskonzept für Arbeitsschutz entwickeln • Arbeitsschutzausschuss einberufen, ggf. leiten
	<ul style="list-style-type: none"> • FB Bauen 	<ul style="list-style-type: none"> • sichere Gebäude konzipieren • Notfallkonzepte für Rathaus und Einrichtungen erstellen und Sicherheitstechnik installieren lassen (Brand u. a.) • Sicherheitskennzeichnung in Gebäuden anbringen
Fachdienstleitungen	alle	<ul style="list-style-type: none"> • Gefährdungsbeurteilungen im FD durchführen • Sicherheitsregeln für FD ausarbeiten • Unterweisungen durchführen oder organisieren
Fachdienste (FD)	<ul style="list-style-type: none"> • FD Zentrale Dienste 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffung <ul style="list-style-type: none"> - ergonomischer Büroeinrichtungen - von Sicherheitsdatenblättern für Gefahrstoffe • Ersatzstoffprüfung bei Gefahrstoffen
	<ul style="list-style-type: none"> • FD Personal 	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitsmedizinische Untersuchungen organisieren • Arbeitsunfall an UKH melden
	<ul style="list-style-type: none"> • FD Immobilien 	<ul style="list-style-type: none"> • für Verkehrssicherung in und um kommunale Immobilien sorgen • Aufzüge und ortsfeste Anlagen prüfen lassen
Leitungen von räumlich getrennten Einrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertageseinrichtung • Stadtbibliothek • Schwimmbad • Klärwerk • Bauhof 	<ul style="list-style-type: none"> • spezielle Gefährdungen beurteilen • Betriebsanweisungen bereitstellen • Unterweisungen durchführen oder organisieren • für Verkehrssicherung sorgen
Interne Fachkräfte (befähigte Personen)	<ul style="list-style-type: none"> • Bauhof 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmittel prüfen im Rathaus und in Einrichtungen

Zusätzlich zu beachten	Beispiele für Einrichtungen	Beispiele für Aufgaben
Kommunale Organisation	Beispiele für Funktions-träger bzw. Einrichtungen	Beispiele für Aufgaben
Räumlich getrennte Einrichtungen ohne Leitung	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendeinrichtung • Dorfgemeinschaftshaus • Friedhof 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkehrssicherung regeln
Arbeitsorte im Freien	<ul style="list-style-type: none"> • Baustelle • öffentliche Grünflächen • öffentliche Straßen und Wege 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufsicht vor Ort regeln • Verkehrssicherung, insb. Verkehrssicherheit regeln
Kommunale Immobilien in Nutzung Anderer	<ul style="list-style-type: none"> • Sportanlage • Museum • Archiv 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkehrssicherung regeln

Tabelle 11: Beispielhaftes Organisationsmodell für Fach- und Führungsaufgaben im Arbeitsschutz

in der Position ergeben, und solchen, die explizit zusätzlich übertragen werden sollten.⁴² Beispielhafte Listen sollten ein anschauliches Bild von den wichtigsten Aufgaben liefern.

Die Projektgruppe konzentrierte sich im Hinblick auf Sonderaufgaben auf die Arbeitsschutzkoordination und machte damit deren bedeutsame Rolle im Gesamtnetzwerk deutlich. Gleichzeitig sollte die Beschränktheit ihrer tatsächlichen Verantwortung für die Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit erkennbar sein. Für die Beauftragung weiterer Personen, etwa als Brandschutzbeauftragte, wurden Einzelübertragungen als Mittel der Wahl betrachtet, um auch Details der Verantwortung beschreiben zu können.

Außerdem fanden die Aufgaben von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach ASiG und DGUV Vorschrift 2 Eingang in die Vorlage, um diese in den Mitgliedsbetrieben breiter bekanntzumachen. Die Formulierungen sind für die Arbeitsschutzexperten jedoch weder für interne noch für externe Personen als formaler Auftrag zu begreifen. Selbstverständlich sind auch Aufträge, die über die genannten Vorschriften hinausgehen, vertraglich vereinbar.

Praxisbeispiel: Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit kann außerhalb des ASiG mit der Prüfung von Spielgeräten beauftragt werden. Betriebsärzte können Einstellungsuntersuchungen oder Eignungsuntersuchungen für den Betrieb erbringen. Diese Leistungen sind deshalb aber nicht auf die Einsatzzeiten der Grundbetreuung nach DGUV Vorschrift 2 anzurechnen, sondern zusätzlich zu berücksichtigen.

In einem weiteren Abschnitt wurden auch die Pflichten der Beschäftigten – weitgehend der DGUV Vorschrift 1 entnommen – erläutert, um deren Mitwirkungs- und Folgepflicht an praktischen Schutzmaßnahmen zu unterstreichen.

⁴² Diese Trennung ist in manchen Fällen auch praktisch nicht angemessen. Wenn die Führungskraft für angemessene Schutzmaßnahmen für ihre Beschäftigten verantwortlich ist, muss sie sich dafür ein Bild von den Gefährdungen machen. Genau dazu dient doch auch die Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG. Dort sind nur einige Details noch genauer festgelegt, die mit der Übertragung der Beurteilung im Aufgabenkatalog ergänzt werden.

Die Zusammenarbeit mit Gremien und Funktionsträger*innen wie Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und Frauenbeauftragte wurde ebenfalls in die Dienstanweisung aufgenommen, was gerade von diesen selbst begrüßt wurde. Dabei handelt es sich naturgemäß nicht um Aufgabenzuweisungen, sondern um die Darstellung ihrer Mitwirkung im Arbeitsschutz.

Eine solche Dienstanweisung ist demnach keine reine Pflichtenübertragung. Sie ist vielmehr ein Spiegel der unterschiedlichen, aber aufeinander abgestimmten Aufgabenverteilung, in dem sich alle Beteiligten wiederfinden. Dennoch sind die darin verankerten Aufgaben für ihre Adressaten verbindlich festgelegt. Bei Nichtbeachtung der Anweisung stehen die üblichen dienst- und arbeitsrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten ebenso zur Verfügung wie beim Ignorieren anderer Arbeitsanweisungen.

Aufnahme von Prozesselementen in die Dienstanweisung

Im Projekt wurde von einigen Beteiligten der Weg eingeschlagen, in einem zweiten Teil der Dienstanweisung für bestimmte Arbeitsschutzaufgaben die wichtigsten Anforderungen als Teilaufgaben zu formulieren (siehe Kasten „Gesondert beschriebene Aufgaben und Zuständigkeiten“). Dies hat einen klärenden Effekt. Wenn diese Teilaufgaben durch Stellenbeschreibungen oder Produktpläne bereits organisatorisch verankert sind, erübrigt sich eine weitere Festlegung. Wenn solche Regelungen noch nicht existieren, können für die Teilaufgaben feste Zuständigkeiten formuliert werden, mit denen die Verantwortung geklärt wird.

Praxisbeispiel: Die Prüfung von Anlagen und Arbeitsmitteln nach BetrSichV wird nicht einer Stelle zugewiesen. Vielmehr erfolgen Prüfungen für Anlagen und Geräte wie Aufzüge und Feuerlöscher zentral durch das Immobilienmanagement, für ortsbewegliche elektrische Arbeitsmittel durch die Zentralen Dienste. Bei der Festlegung zweckmäßiger Fristen für Wiederholungsprüfungen erfolgt die Abstimmung mit den Fachbereichen. Andere spezielle Prüfungen werden von den Fachbereichen selbst geplant und veranlasst, etwa für Spezialgeräte und -fahrzeuge im Grünbereich oder für spezielle technische Anlagen in Versammlungsstätten.



Gesondert beschriebene Aufgaben und Zuständigkeiten

- Gefährdungsbeurteilung
- Personalentwicklung
- Baumaßnahmen
- Immobilienbewirtschaftung
- Notfallorganisation
- Beschaffung von Arbeitsmitteln und -stoffen
- Wartung und Prüfung von Arbeitsmitteln
- Vergabe von Aufträgen

Diese Verantwortungsregelungen in der Dienstanweisung lassen für die genannten Themen Ablaufregelungen weitgehend überflüssig werden. Inwieweit sich dieses Vorgehen bewährt, bleibt abzuwarten. Von der Übersichtlichkeit des gesamten Arbeitsschutzkomplexes erwarteten die Beteiligten, die diesen Weg eingeschlagen hatten, Vorteile bei der Vermittlung der Anforderungen auf allen Ebenen.

Der Aufwand, mit dem die einzelnen Dienstanweisungen gemeinsam in der Projektgruppe oder mit der Organisationsberatung erörtert wurden, wick in den jeweiligen Kommunen stark voneinander

ab. Grundsätzliche Fragen wurden meist in der Projektgruppe diskutiert, bevor die Entwürfe fertiggestellt wurden. Die intensivste individuelle Begleitung durch die Organisationsberatung war bei den nachträglich eingestiegenen Mitgliedsbetrieben erforderlich. Daran wurde auch der Synergieeffekt der Projektgruppe erkennbar.

Unterschiedliche in Kraft gesetzte Dienstanweisungen aus dem Projekt, die der UKH zur Veröffentlichung zur Verfügung standen, sind im Kapitel 4.4 zu finden. Im Internet stellt die Organisationsberatung der UKH eine bearbeitbare Vorlage zur Dienstanweisung bereit, in welche die Anregungen aus der Projektgruppe eingeflossen sind.⁴³ Diese Vorlage kann zwar nicht einfach kopiert werden, liefert jedoch viele Textbausteine für die Formulierung von Aufgaben. Die Anpassung an die Strukturen des eigenen Mitgliedsbetriebs bleibt diesem zwangsläufig überlassen.

3.6 Einzelübertragung von Aufgaben auf befähigte Personen

Neben der Aufgabenbeschreibung in der Dienstanweisung gibt es den Bedarf an Übertragungen für sehr konkrete Pflichten und an ausgewählte Personen, die wir beispielsweise bei der Arbeitsmittelprüfung vorfinden.⁴⁴ Hier hat die Einzelübertragung von Pflichten ihren eigentlichen Sinn, denn mit jeder Personal- oder Aufgabenmodifikation müsste die gesamte Dienstanweisung angepasst werden.

Begriffe und Formen für die Übertragung von Aufgaben des Arbeitsschutzes

Neben der vertikalen und horizontalen Festlegung von Aufgaben im Arbeitsschutz bleibt die direkte formale Aufgabenzuweisung an einzelne Personen nicht aus. In der Praxis und in den verschiedenen Gesetzen tauchen in solchen formalen Regelungen unterschiedliche Begrifflichkeiten auf, die oftmals als Synonyme betrachtet werden, aber durchaus nicht für jede Übertragung angemessen sind. Die wichtigsten sollen hier beschrieben und unterschieden werden (siehe Tabelle 12).

Begriffe	Anwendungsbeispiel	Rahmenbedingung
Ernennung	Gemeinde-/Stadtbrandinspektor*in	Ehrenbeamter bzw. Ehrenbeamtin
Beauftragung	Person (mit Befähigung) zur Prüfung von Arbeitsmitteln	bei eigenverantwortlicher Prüfung inkl. Aufgaben der Selbstorganisation
Bestellung I	Betriebsarzt oder -ärztin Fachkraft für Arbeitssicherheit Sicherheitsbeauftragte Strahlenschutzbeauftragte*r Laserschutzbeauftragte*r <i>aus weiteren Vorschriften z. B. Gefahrgutbeauftragte*r</i>	verbindliche Rechtsgrundlage
Bestellung II	Arbeitsschutzkoordinator*in Brandschutzbeauftragte*r Aufzugs- oder Fahrstuhlbeauftragte*r	Aufgabenbeschreibung in einer betrieblichen Regelung vorhanden, muss ansonsten in der Beauftragung formuliert werden
Benennung	Ersthelfer*innen Brandschutzhelfer*innen Evakuierungshelfer*innen	unterstützende Funktion ohne Verantwortung

Tabelle 12: Begriffe der Aufgabenzuweisung und ihre Anwendung

⁴³ Die Textvorlage für eine Dienstanweisung ist in der Internetpräsenz der UKH unter www.ukh.de und Webcode U332 zu finden.

⁴⁴ Siehe das Beispiel der Beauftragung mit sicherheitstechnischen Prüfungen in Kapitel 4.5

- **Ernennung**

Im Beamtenrecht spielt die Ernennung eine wichtige Rolle, indem sie einer Person einen bestimmten Status zuweist. Voraussetzung für eine Ernennung ist in der Regel eine festgelegte Qualifikation oder auch eine Wahl. Die ernannte Person wird zum Amtsträger. In manchen Fällen geht kraft Gesetzes die Übertragung von Aufgaben und Pflichten damit einher. So ist ein Bürgermeister oder eine Bürgermeisterin in Hessen Dienstherr*in und Verwaltungsleiter*in der Kommune.⁴⁵ In anderen Fällen muss zusätzlich die Festlegung einer – dem Amt angemessenen – Funktion oder die Übertragung einer entsprechenden Stelle durch den Dienstherrn beziehungsweise die Dienstherrin erfolgen. Eine Ernennung kann nur in wenigen Ausnahmen rückgängig gemacht werden. Zumeist erfolgt die Ernennung durch die Aushändigung einer Ernennungsurkunde (§ 8 BeamtStG) und damit die Bestimmung einer Person zur Wahrnehmung einer Amtsträgerfunktion.

*Praxisbeispiele: Bürgermeister*innen, Oberamtsräte und -amtsrätinnen, Magistratsdirektor*innen werden ernannt.*

- **Beauftragung**

Mit einer Beauftragung werden Pflichten, zum Beispiel zur Wahrnehmung einer gesetzlichen bestimmten Funktion wie der eines Sicherheitsbeauftragten, übertragen.

Als Beauftragung ist daher jede Zuweisung einer bestimmten Aufgabe zu verstehen. Ferner regelt die Beauftragung die Verantwortung für die Durchführung einer Aufgabe. Der beauftragten Person müssen demnach der Aufgabenkatalog, der Zuständigkeitsbereich, die Befugnisse und ggf. weitere damit verbundene Pflichten zugewiesen werden. Der Übergang von Pflichten des Unternehmers oder einer übergeordneten Person in die Eigenverantwortung der beauftragten Person ist an eine eindeutige Klärung der Aufgaben und der Befugnisse gebunden.

Praxisbeispiel 1: Die Beauftragung mit der Arbeitsschutzkoordination ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, sondern eine Organisationsmaßnahme. Die Aufgaben sind entsprechend konkret zu beschreiben, damit die Eigenverantwortung auch geltend gemacht werden kann.

Praxisbeispiel 2: Die Übertragung der Verantwortung für bestimmte regelmäßige sicherheitstechnische Prüfungen in festgelegten Betriebsbereichen ist als Beauftragung mit besonderer Verantwortung anzusehen.

- **Bestellung**

Die Bestellung ist als Sonderfall der Beauftragung anzusehen. Die Bestellung einer Person mit einer bestimmten Funktion ist oftmals gesetzlich vorgeschrieben. Als Mittel der Aufgabenübertragung kommt die Bestellung daher in Betracht, wenn eine Definition der Funktion und der damit verbundenen Aufgaben existiert. Grundlage kann ein Gesetz oder eine offizielle betriebliche Aufgabenbeschreibung für die Funktion sein. In der Regel wird als Voraussetzung fast immer eine bestimmte, oftmals sehr spezielle Qualifikation verlangt, die im Arbeitsschutz für unterschiedliche Zwecke auch in Vorschriften festgelegt sein kann.

*Praxisbeispiel: Das Arbeitssicherheitsgesetz und die DGUV Vorschrift 2 definieren die Aufgaben von Betriebsärzt*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit. Die Brandschutzordnung legt die Aufgaben von Brandschutzbeauftragten fest, eine Dienstanweisung oder -vereinbarung die Aufgaben der Arbeitsschutzkoordination. Entsprechend sind mit der*

⁴⁵ §70 und §73 Abs. 2 HGO

Bestellung ganz bestimmte Aufgaben verknüpft, die nicht nochmals als Auftrag definiert werden müssen.

- **Benennung**

Eine Benennung ist anzuraten, wenn Aufgaben ohne explizite Verantwortung zugewiesen werden. Dies betrifft Aufgaben aufgrund einer Organisationspflicht des Arbeitgebers, der für ungeplante Ereignisse Vorsorge treffen muss. Aufgrund einer bestehenden Aufgabe, etwa der Sorge für die Erste Hilfe zur Minderung von Unfallfolgen, ist durch Ausbildung und Benennung von Ersthelfern organisatorisch dafür Sorge zu tragen, dass geeignete Maßnahmen im Notfall ergriffen werden können. Weitere Beispiele sind Benennungen von Brandschutz- und Evakuierungshelfern. Die schriftliche Bestellung ist kein Erfordernis, sondern ein Akt der Hervorhebung. Diese „Helferfunktionen“ sind mit keiner besonderen Verantwortung verbunden, sondern eine durch Schulung oder Unterweisung qualifizierte Ausübung der allgemeinen Hilfespflicht in einer Notsituation.

*Praxisbeispiel: Ersthelfer*innen und Brandschutzshelfer*innen arbeiten nach Weisung. Wichtig ist neben der Qualifizierung für ihre Aufgaben ihre Bekanntmachung im Unternehmen. Die damit angestrebte Transparenz sichert Akzeptanz bei den übrigen Beschäftigten und damit rasches Handeln in Notfällen.*

Es ist offensichtlich, dass eine sinnvolle Kombination von Instrumenten gefunden werden muss, um eine so komplexe Aufgabe wie die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit zu organisieren. Die Voraussetzungen in den am Projekt beteiligten Mitgliedsbetrieben waren unterschiedlich. Deshalb wurde den Projektteilnehmer*innen die Wahl der Instrumente selbst überlassen. Ziel muss bleiben, klare Aufgabenbeschreibungen und eindeutige Aufgabenzuweisungen, die Grundlage verbindlicher Delegation sind, zu erreichen.

Praxisbeispiel: Wenn das Organisationshandbuch, eine Stellenbeschreibung oder die Dienst-anweisung die Aufgabe der Arbeitsschutzkoordination ausreichend beschreiben, so reicht die persönliche Bestellung für diese innerbetriebliche Funktion aus. Ansonsten ist eine Beauftragung mit der differenzierten Auflistung der Aufgaben und Befugnisse erforderlich. Die Produktbeschreibungen eines Fachbereichs können zentrale Arbeitsschutzaufgaben umfassen, so dass dieser Teil der Aufbauorganisation bereits abgedeckt ist.

Beauftragung von Betriebsmittelprüfungen

Die Projektgruppe machte sich auf die Suche nach Vorlagen. Leider stellen viele Vorlagen die Eignung der Beauftragten in den Vordergrund, statt die Aufgabe nachvollziehbar zu beschreiben, und verweisen ansonsten auf Rechtsvorschriften. Die Bestellung von eigenen Fachkräften zu befähigten Personen beinhaltet an sich nicht zwangsläufig eine eindeutige Aufgabenstellung. Diese ist für die Übergabe von Arbeitgeberverantwortung jedoch zwingend. Entweder man überträgt der beauftragten Fachkraft ausdrücklich die Verantwortung für bestimmte Prüftätigkeiten oder man belässt die Verantwortung zum Beispiel bei den Führungskräften der Bereiche, die sich der als befähigt deklarierten Person bedienen dürfen.

Für die Übertragung solcher Prüfpflichten wurde im Projekt schließlich der folgende allgemeine Aufbau gewählt, um Prüfpflichten in die eigene Verantwortung von Mitarbeitern geben zu können. Die Struktur der Beauftragung wurde nicht erfunden, sondern wertete die einschlägigen Technischen Regeln zu diesem Thema aus, nämlich die TRBS 1201 für die Beauftragung und die TRBS 1203 für die Dokumentation der Befähigung, um die Auswahl nachvollziehbar zu machen. Die entsprechenden Vorlagen enthält Kapitel 4.5.

Inhalte der Pflichtenübertragung	Beispiele
1. Auftraggeber	<i>Stadt Musterstadt</i>
2. Beauftragte*r	<i>Herr Meister</i>
3. Auftrag	<i>Sicherheitstechnische Prüfung von Leitern und Tritten (mit nachfolgender Präzisierung)</i>
a. Art der Betriebsmittel	<i>alle beweglichen Leitern und Tritte</i>
b. Zuständigkeitsbereich	<i>alle städtischen Einrichtungen mit Ausnahme der Feuerwehr</i>
c. Aufgabenkatalog	<i>Leitern erfassen, Fristen abstimmen, fristgerecht prüfen und Prüfplakette anbringen, Prüfung dokumentieren, Verantwortliche über Ergebnisse informieren</i>
4. Befugnisse bei Prüfung und bei Mängeln	<i>Zutritt zu Einrichtungen, abgestimmte Bereitstellung der Geräte zur Prüfung Einsatzverbot oder Entsorgung für mangelhafte Geräte veranlassen</i>
5. Qualifizierung	<i>eigenverantwortlich zu Vorschriften und Prüfanforderungen qualifizieren lassen</i>
6. Unterschriften	<i>Auftraggeber, Kenntnisaufnahme durch Beauftragten</i>

Tabelle 13: Gliederung einer Beauftragung mit Prüfaufgaben

Am Beispiel der sicherheitstechnischen Prüfungen lässt sich auch die Abgrenzung zu üblichen Arbeitsaufgaben deutlich machen. Eine solche Prüfung kann mündlich als konkrete Arbeitsaufgabe vergeben werden. Dabei verbleibt die Verantwortung für die frist- und sachgerechte Prüfung weitgehend bei der Führungskraft. Für die Beauftragung einer fachlich geeigneten und zuverlässigen Person bleibt diese in jedem Fall in der Verantwortung.

Eine schriftliche Übertragung ist in folgenden Fällen angeraten:

- Prüfung überwachungsbedürftiger Anlagen: (in der Praxis meistens extern vergeben) Sachverständige*r erforderlich
- Prüfung durch die befähigte Person in eigener Verantwortung, d. h. einschließlich Erfassung der Betriebsmittel, Terminüberwachung, fachgerechter Durchführung, Dokumentation, Auswertung und Information der Führungs- oder Leitungskräfte
- Prüfung in Bereichen, für die andere Führungskräfte die Verantwortung tragen, wodurch es zu wechselseitigen Eingriffen in die Aufgaben kommen kann

***Praxisbeispiel:** Wenn eine zu prüfende Leiter für einen baldigen Arbeitseinsatz vorgesehen ist, kann es zum Zielkonflikt kommen, wenn bei der Prüfung an der Leiter ein erheblicher Defekt festgestellt und ein Verwendungsverbot ausgesprochen wird. Mit dem klaren Auftrag, dass gefährliche Leitern aus dem Betrieb zu entfernen sind, der gleichzeitig eine Befugnis zum Eingreifen bedeutet, besitzt der Prüfer oder die Prüferin Handlungsvollmacht und Informationspflicht. Aber eine persönliche Auseinandersetzung mit Verantwortlichen im Bereich, welche möglicherweise in einer höheren Position angesiedelt sind, wird vermieden. Prüfer*innen können einem klaren übergeordneten Auftrag folgen. Ergänzend kann noch ein Verfahrensweg bei abweichenden Meinungen über die Gefährdung festgelegt werden.*

Die Kontrollpflicht bleibt unabhängig von der Übertragungsweise bei der verantwortlichen Führungskraft, in deren Bereich die prüfpflichtigen Betriebsmittel eingesetzt werden. Sie kann ausgeübt werden, indem sich Verantwortliche über Verlauf und Ergebnisse der Prüfung berichten lassen, sowie durch Stichproben an den Betriebsmitteln selbst.

Die **Sichtprüfung** durch die Beschäftigten vor dem Einsatz eines Betriebsmittels, von dem Gefährdungen ausgehen können, bleibt von dieser Pflichtenübertragung unberührt. Dies ist den Beschäftigten in der Unterweisung zu vermitteln.

3.7 Implementierung der Regelungen

Die Implementierung der Dienstanweisung war die spannendste Phase im Projekt. Die Art der Beteiligung von betroffenen Führungskräften und Beauftragten sowie die Form der Mitsprache der Vertretungsorgane – Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und Frauenbeauftragte – wurden von den Beteiligten nicht einheitlich gehandhabt. Die beteiligten Kommunen praktizierten eine unterschiedliche Partizipationskultur beim Vorgehen. Daher variierten Beginn und Dauer des internen Abstimmungsprozesses erheblich. Mit der frühen Einbeziehung von Vertretungsorganen und Führungskräften bereits bei der Erarbeitung des Entwurfs einer Dienstanweisung begann faktisch die Implementierung sehr früh. Es musste Überzeugungsarbeit geleistet werden. Der Bedarf an einer umfassenden Regelung musste begründet werden und Einzelregelungen standen zur Diskussion. In entgegengesetzten Fällen, in denen man zunächst die Dienstanweisung in einer kleinen Arbeitsgruppe ausarbeitete und die Erörterung mit den Vertretungsorganen daran anschloss, wurden die Führungskräfte erst mit dem Inkraftsetzen informiert und gleichzeitig verpflichtet. Dies hatte eine sehr kurze Einführungsphase zur Folge.

Erfahrungen mit früher Partizipation

Die Beteiligung Betroffener wurde grundsätzlich als motivierender Faktor für die Beachtung und Anwendung der Dienstanweisung zu Sicherheit und Gesundheit betrachtet. Aber auch die Praktikabilität alter und neuer Regelungen sollte hinterfragt werden. Die offenen Diskussionen mit Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und Frauenbeauftragten über die anzustrebende Aufgabenverteilung sowie frühe Informationsveranstaltungen für Führungskräfte zu den erarbeiteten Entwürfen zielten darauf ab, deren Anregungen einfließen zu lassen.

Das direkte Verfahren ohne Beteiligung der Betroffenen funktionierte in den vorliegenden Fällen. Doch diese Erfahrung sollte nicht überbewertet und verallgemeinert werden, denn vor Projektbeginn gab es in einigen Kommunen bereits lang andauernde kontroverse Diskussionen über Führungsverantwortung und Pflichtenübertragung.

Das partizipative Vorgehen erwies sich in seiner Wirkung auf die Führungskräfte als widersprüchlich. Teils löste die Information über die beabsichtigte Aufgabenregelung grundsätzliche Bedenken und Widerstände bei Führungskräften aus, die eine weitere Bearbeitung behinderten. Teils wurde das Angebot konstruktiv angenommen, so dass im Vorfeld etliche Unklarheiten beseitigt und Aufgaben präziser beschrieben werden konnten. Die aktive Einbeziehung ließ zwei deutliche Vorteile erkennen:

- Das partizipative Vorgehen deckte Unklarheiten über Zuständigkeiten für spezielle Aufgaben auf. Insbesondere die Verantwortung für kommunale Einrichtungen, die sich unter fachlicher Obhut eines Fachbereichs, aber unter der verwaltungsmäßigen und technischen Betreuung eines anderen wiederfanden, warf Fragen auf. Diese Schnittstellen erforderten möglichst klare Festlegungen der Verantwortlichkeiten.

- Fehlinterpretationen allgemeiner Aufgabenbeschreibungen wurden aufgedeckt. Während einige Führungskräfte zu einer Überzeichnung ihrer Pflichten tendierten, wiesen andere auf Wissensdefizite über Arbeitsschutzvorschriften und -maßnahmen hin. In beiden Fällen kam eine gewisse Überforderung hinsichtlich der praktischen Umsetzung zum Ausdruck. Gezielte Beratungen zur Verantwortung, die sich auf betriebliche Situationen und realistische Szenarien bezogen, verbesserten das Verständnis und die Akzeptanz. Die oftmals zu wenig in Anspruch genommene Unterstützung durch die Arbeitsschutzexperten und die zentrale Koordinierungsstelle wurden intensiv erörtert, wodurch die Hemmschwelle zu ihrer Inanspruchnahme gesenkt werden konnte.

Gespräche mit Bürgermeister*innen und Landrat

Vor dem Inkraftsetzen der Dienstanweisung wurde seitens der Organisationsberatung um ein Gespräch mit der obersten Leitung gebeten. Mehrere Bürgermeister*innen und ein Landrat aus den beteiligten Mitgliedsbetrieben äußerten sich in diesen Gesprächen positiv über die jeweiligen Ergebnisse, auch zu ihrem eigenen Part der Gesamtverantwortung. Es wurde jedoch auch deutlich, dass die oberste Leitung beim Arbeitsschutz auf wesentliche Unterstützung aus der Verwaltung und von den Arbeitsschutzexperten baut. Der Beratungs- und Unterstützungsbedarf besteht bereits beim Aufbau einer funktionierenden Organisation. Deshalb sind die Arbeitsschutzkoordination und die erfolgreiche Kooperation im Arbeitsschutzausschuss besonders wichtig für den Erfolg in der Praxis.

Mit Führungskräften im Dialog

Seitens der UKH wurden allen beteiligten Kommunen Informationsveranstaltungen für Führungskräfte angeboten. Einige machten davon bereits während des Entwicklungsstadiums der Dienstanweisung Gebrauch, andere erst nach deren Verabschiedung. Die Inhalte unterschieden sich jedoch nur insofern, als bei der Information im Nachhinein konkrete Regelungen benannt werden konnten.

Im Mittelpunkt der Veranstaltungen für Führungskräfte standen vier Themen, bei denen erfahrungsgemäß der größte Erklärungsbedarf besteht (siehe Abbildung 3).

- Die Unternehmerverantwortung, die auch die Pflicht zur Organisation und Aufsicht einschließt, bildet die Grundlage der Delegation von Arbeitsschutzaufgaben.
- Bei der Führungsverantwortung lag der Hauptaspekt auf den „geborenen Pflichten“, der Verantwortung gegenüber den Beschäftigten als Garanten für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.
- Wegen einer verbreiteten Überschätzung zentraler Organisationsaufgaben wurde die Zusammenarbeit an Schnittstellen herausgehoben. Als Beispiele dienten insbesondere die arbeitsmedizinische Vorsorge, die Prüfungen von Betriebsmitteln und die interne Verkehrssicherung.
- Die Sanktionsmöglichkeiten wurden nur grob skizziert, um deutlich zu machen, dass weder Unkenntnis noch unzureichende Organisation relevante Entlastungsgründe für die Führungskräfte darstellen, wenn Sicherheit und Gesundheit vernachlässigt werden und Beschäftigte nachweislich deshalb zu Schaden kommen.

3.8 Fazit aus dem Projekt

Eine bessere Arbeitsschutzorganisation ist ein realistisches Ziel für Mitgliedsbetriebe der UKH. Die Vorgehensweise bei der erfolgreichen Einführung einer strukturierten Aufgabenverteilung folgt weniger einem bestimmten zeitlichen Schema. Von Bedeutung ist vielmehr, dass überhaupt mit besonderer Intensität über die Themen Verantwortung, Sicherheit und Gesundheit im Betrieb kommuniziert wird. Die Mitwirkung des Unfallversicherungsträgers in diesem Dialog trägt in der Regel

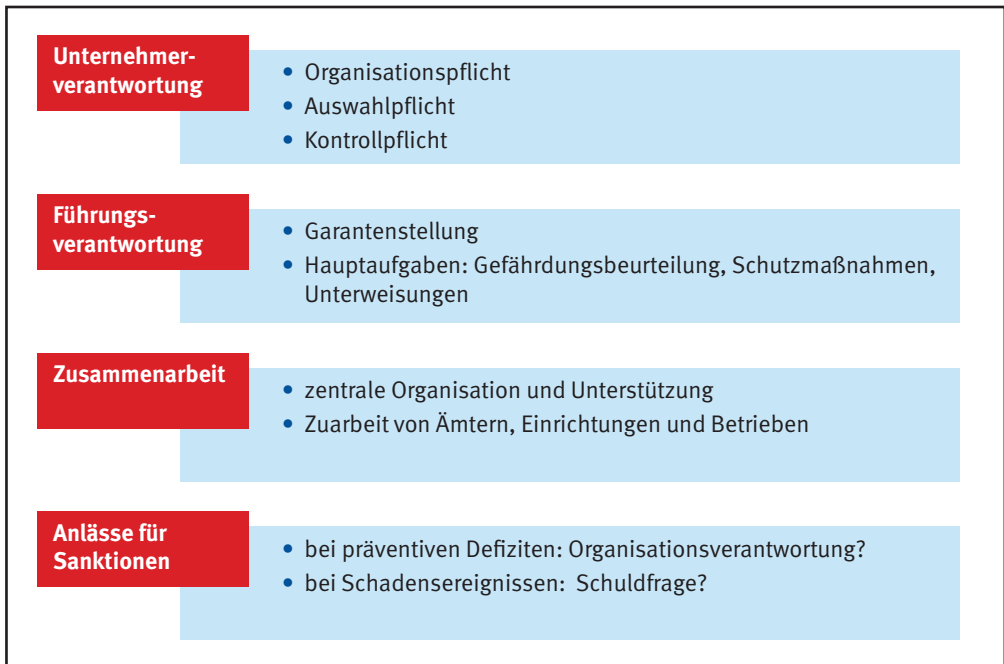


Abbildung 3: Themen der Führungskräfteinformation zur Dienstanweisung

zu einer sachlicheren Diskussion bei. Bekanntermaßen wird Externen oft mehr Sachkenntnis und Autorität zugeschrieben als internen Spezialisten.

Bei der Wahl des Zeitpunkts der Einbeziehung Betroffener ist zu bedenken, wie weit ein Betrieb vorher bereits organisatorisch durchstrukturiert ist. Oftmals ist die Verteilung der Kernaufgaben weitgehend mittels formaler Strukturen geregelt, und wichtige Bestandteile zentraler Arbeitsschutzaktivitäten wie die Organisation bestimmter Maßnahmen sind darin enthalten. Dann löst die Delegation weiterer Aufgaben einen geringeren Klärungsbedarf aus, als wenn es sich bei der Arbeitsschutzorganisation um eine inhaltliche und formale Neuerung handelt.

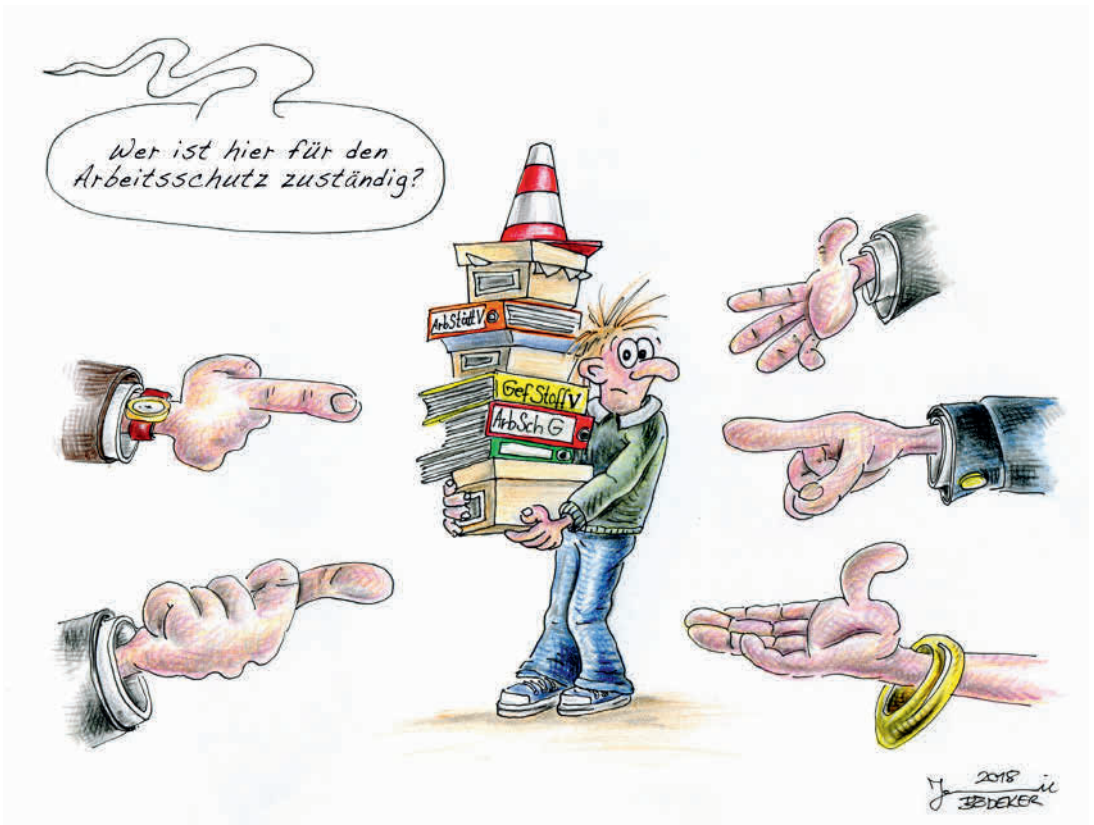
Die im Projekt eingesetzten Instrumente zur Erarbeitung der Dienstanweisungen sind geeignet, den Mitgliedsbetrieben der UKH die Aufgabe zu erleichtern, ihre Arbeitsschutzorganisation eigenständig zu überprüfen und gegebenenfalls einer erforderlichen Anpassung zu unterziehen. Die beispielhaften Dienstanweisungen können Vorbilder sein für die Erstellung eigener Regelungen. Dafür stellt die UKH das Arbeitsmaterial aus dem Projekt sowohl mit dieser Schrift als auch zum Download im Internet allen Interessierten zur Verfügung.

Die in der UKH selbst vorgenommene Pflichtenübertragung ist als Ergänzung beigelegt. Sie kann als Einzelübertragung kleineren Verwaltungsbetrieben Anregungen für eine Ausgestaltung der Verantwortungsregelungen geben.

Das Projekt und seine Ergebnisse sind ein Gemeinschaftswerk aller Beteiligten. Es bestätigt sich damit wiederum, dass Lösungen für komplexe Aufgaben im Austausch zwischen Experten und Praktikern zu erzielen sind. Weil die meisten Beteiligten an der Projektgruppe selbst unter einer

erheblichen Arbeitsbelastung in ihrem eigenen Betrieb standen, ist ihr Engagement für das Thema und ihre Arbeit an praktischen Erfolgen als vorbildlich zu bezeichnen.

Das mag allen, die sich auf den Weg begeben, ihre Arbeitsschutzorganisation zu regeln, Ansporn sein, die notwendige Anpassung mit ähnlichem Engagement anzupacken. Die gemeinschaftliche Erörterung und Klärung der anstehenden Fragen im Projektverlauf kann auch ein Modell für innerbetriebliche und betriebsübergreifende Projekte zu Sicherheit und Gesundheit sein. Schließlich sind die Aufgaben in vielen Kommunen, Kreisverwaltungen und öffentlichen Betrieben vergleichbar, so dass Erfahrungen gemeinsam genutzt werden und effizient zu Ergebnissen führen können. Wenn das Projekt von Mitgliedsbetrieben mit HSGB und UKH einschließlich dieses Projektberichts eine solche Entwicklung fördert, so ist es doppelt lohnend.



4. Anhänge

- 4.1 Abkürzungsverzeichnis
- 4.2 Checkliste: Aufgaben im Arbeitsschutz
- 4.3 Organisationsmodell einer Kommune zur IST-Analyse
- 4.4 Beispielhafte Dienstanweisungen und Pflichtenübertragungen
- 4.5 Pflichtenübertragung zur Prüfung von Betriebsmitteln
- 4.6 Ergänzende rechtliche Regelungen, insbesondere für Beamte
- 4.7 Weiterführende Literatur einschließlich Urteilen

4.1 Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bezeichnung
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ASA	Arbeitsschutzausschuss
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
ASR	Technische Regel für Arbeitsstätten
BaustellV	Baustellenverordnung
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BetrSichV	Betriebssicherheitsverordnung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl	Bundesgesetzblatt
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGH	Bundesgerichtshof
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BioStoffV	Biostoffverordnung
BSG	Bundessozialgericht
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DGUV Vorschrift 1	Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“

Anhänge

Abkürzung	Bezeichnung
DGUV Vorschrift 2	Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (§ 20a ArbSchG)
GefStoffV	Gefahrstoffverordnung
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
HBG	Hessisches Beamtengesetz
HGlG	Hessisches Gleichstellungsgesetz
HGO	Hessische Gemeindeordnung
HPVG	Hessisches Personalvertretungsgesetz
HSGB	Hessischer Städte- und Gemeindebund
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
LärmVibrationsArbSchV	Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung
LasthandhabV	Lastenhandhabungsverordnung
MuSchArbV	Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
OWiG	Ordnungswidrigkeitengesetz
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
PSA-BV	PSA-Benutzungsverordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
TR	Technische Regel
TRBA	Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe
TRBS	Technische Regeln für Betriebssicherheit
TRGS	Technische Regeln für Gefahrstoffe
TRLV	Technische Regeln für Lärm und Vibration
TVöD	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst
UKH	Unfallkasse Hessen
UVV	Unfallverhütungsvorschrift
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
VVG	Versicherungsvertragsgesetz

4.2 Checkliste: Aufgaben im Arbeitsschutz

Eine Auswahl der aus Vorschriften ermittelten Aufgaben

Die ermittelten Aufgaben wurden im Vorfeld danach sortiert, wie man sich ihre Erledigung vorzustellen hat,

- ob sie vorrangig durch einmaliges Handeln erledigt werden können, sofern es keine relevante Veränderung im Betrieb gibt, anlassbezogen, regelmäßig in einem bestimmten Rhythmus oder ob sie zum laufenden Alltagsgeschäft gehören,
- ob sie tendenziell eher zentral von einer Stelle aus zu erledigen sind oder dezentral von mehreren Stellen.⁴⁶

Daraus ergaben sich Hinweise, welche Personen, Positionsinhaber oder Funktionsträger für die einzelnen sicherheits- und gesundheitsrelevanten Aufgaben am effizientesten die Verantwortung übernehmen können.

Einmalig – an einer Stelle (plus Anpassung an Veränderungen)

- Aufbauorganisation schaffen, d. h. Aufgaben zuweisen und Zuständigkeiten klären
- insbesondere Verantwortung für Gefährdungsbeurteilung, Betriebsanweisungen und Unterweisungen festlegen
- Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt mit Fachkunde ausschreiben, auswählen und bestellen
 - betriebsärztliche Einsatzzeiten für Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung festlegen und beauftragen
- Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Fachkunde ausschreiben, auswählen und bestellen
 - Einsatzzeiten für Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit festlegen und beauftragen
- Arbeitsschutzausschuss einrichten, einberufen und Sitzungen leiten (Arbeitsschutzkonzepte abstimmen)
- Ablauforganisation regeln, d. h. Verfahrensweisen festlegen, ggf. durch Dienstanweisungen, zum Beispiel
 - Durchführung der Gefährdungsbeurteilung inkl. Dokumentation
 - Durchführung der Unterweisungen inkl. Dokumentation
 - Regelung der Zusammenarbeit mit Fremdfirmen
 - Zusammenwirken für sicherheitstechnische Prüfungen inkl. Betriebsmittelerfassung
 - Umgang mit Gefahrstoffen von der Beschaffung bis zur Entsorgung
 - Verfahren und Besonderheiten beim sozialen Arbeitsschutz, zum Beispiel Jugendliche, Schwangere und stillende Mütter, Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen
- Mitbestimmung im Arbeitsschutz praktizieren (evtl. Dienstvereinbarung)
- Räumlichkeiten für Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit bereitstellen
- sichere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze schaffen und erhalten: Wege, Beleuchtung, Sicherheitskennzeichnung, Absturzsicherung usw.
- gesundheitsverträgliche Arbeitsstätte und Arbeitsplätze schaffen und erhalten: Hygiene, Sozialräume, Schallschutz; günstige räumliche Bedingungen oder technische Lösungen für Lastenhandhabung usw.
- bauliche und technische Einrichtungen zum Schutz vor Überfällen bei Kassen vornehmen

⁴⁶ Stellen kann Personen, Standorte oder Einrichtungen bedeuten. Die Entscheidung hierüber sollte im Hinblick auf den konkreten Betrieb gefällt werden.

Einmalig – ggf. an mehreren Stellen

räumlich getrennte Einrichtungen

- Erste-Hilfe-Organisation schaffen
- Notfallplanung vornehmen: Brandschutzordnung, Evakuierungsplan
- Sicherheitskennzeichnung im Gebäude
- Gefahrenstellen kennzeichnen, z. B. Gefahrstoffleitungen

Anlassbezogen – an einer Stelle

- Sicherheitsbeauftragte bestellen und qualifizieren
- Brandschutzhelfer und Evakuierungshelfer qualifizieren
- Fachbereiche und Fachdienste bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes unterstützen, z. B.
 - Führungskräfte und Beauftragte über relevante Entwicklungen bei Vorschriften, Erkenntnissen, Maßnahmen informieren
 - für Qualifizierung zu Arbeitsschutzaufgaben sorgen, diese anbieten oder überwachen
 - Konzeption für Gefährdungsbeurteilungen erarbeiten und Gefährdungsbeurteilungen bereichsübergreifend koordinieren
- Personen mit speziellem Schutzbedarf, Jugendliche, Schwangere, Stillende, Langzeitkranke (BEM), Schwerbehinderte, besonders betreuen, auch die Gefährdungsbeurteilung für diese veranlassen
- Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und Frauenbeauftragte in Strukturen einbinden (z. B. Arbeitsschutzausschuss)
- Unfälle an UKH und Behörden (Unfall mit überwachungsbedürftigen Anlagen oder durch Gefahrstoff ausgelöst) melden
- Begehungen mit Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit organisieren
- Sicherheits- und Gesundheitskoordination auf Baustellen regeln und überwachen
- bei Vergabe fachkundige Auftragnehmer auswählen und Mindestentgelte bei Auftragnehmern überprüfen

Anlassbezogen – an mehreren Stellen

Fachbereiche, Fachdienste, Einrichtungen, Sondersituationen

- Gefährdungsbeurteilungen durchführen, bereichsintern koordinieren und überprüfen, insbesondere
 - Bedarf an arbeitsmedizinischen Untersuchungen ermitteln (Zuordnung von Personen und Untersuchungen)
 - Bedarf an Betriebsmittelprüfungen ermitteln
 - PSA-Bedarf ermitteln
 - Maßnahmen zum Umgang mit biologischen Gefahren ableiten
 - Gefahren und Schutzmaßnahmen beim Einsatz oder bei der Entstehung von Gefahrstoffen
 - bei Gefahr durch Lärm oder Vibration
 - für manuelle Lastenhandhabung
- Unterweisungen durchführen, zum Beispiel für neue Mitarbeiter*innen, bei Regelverstoß, bei Veränderungen, bei Besonderheiten
- Arbeitsunfälle erfassen und meldepflichtige Unfälle sowie Berufskrankheiten-Verdacht intern melden
- Einsatz und Exposition gegenüber besonders gefährlichen Stoffen der Behörde melden
- auf arbeitsmedizinische Untersuchungen hinweisen

- Betriebsanweisungen erstellen und bereitstellen
 - für Arbeitsmittel
 - für den Umgang mit biologischen Gefahren
 - für den Umgang mit Gefahrstoffen
- Erste-Hilfe-Leistungen dokumentieren, Aufbewahrungsfrist einhalten
- geeignete PSA auswählen
- Einsatz gefährlicher Arbeitsmittel ausschließlich durch Befugte und Qualifizierte sicherstellen
- Anforderungen zu Sicherheit und Gesundheit in die Neu- oder Änderungsplanungen von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen oder der Arbeitsorganisation einbringen und berücksichtigen
- Anforderungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Beschaffung von Betriebsmitteln, Arbeitsstoffen oder PSA berücksichtigen, zum Beispiel Sicherheitsausrüstung, Konformitätserklärung, Ergonomie, Geräusch- und Vibrationsbelastung
- Sicherheitsdatenblätter mit Gefahrstoffen beschaffen
- beschaffte Gefahrstoffe erfassen oder an Gefahrstoffverzeichnis führende Stelle melden
- spezielle Regelungen für besondere Gefahren treffen
- Aufsicht bei gefährlichen Arbeiten stellen
- gefährliche Bereiche für Unbefugte sperren
- Explosionsschutzdokument erstellen
- PSA bei Bedarf warten lassen
- arbeitsmedizinische Beratung für Beschäftigte mit biologischen Stoffen oder Gefahrstoffen veranlassen
- bei Vergabe: mit Fremdfirmen bei Bedarf Gefährdungen ermitteln und Schutzmaßnahmen abstimmen, Koordinierung und Aufsicht abklären sowie Unterweisung von Fremdfirmenbeschäftigten überprüfen
- Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und Frauenbeauftragte bei Maßnahmen einbinden

Laufend – an einer Stelle

- Zusammenarbeit mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit koordinieren insbesondere
 - Unterstützung von Ämtern bzw. Fachbereichen koordinieren
 - Unfälle und BK-Verdacht zur Kenntnis geben
 - Berichte von Betriebsarzt oder Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit einfordern
- arbeitsmedizinische Untersuchungen organisieren (Termine überwachen, einladen)
- Vorsorgekartei zu Pflichtuntersuchungen führen
- bei Dienstwagengebrauch: Fahrerlaubnis überprüfen

Laufend – an mehreren Stellen

- Verkehrssicherung im laufenden Betrieb gewährleisten (Gebäude, Gelände)
- neue prüfpflichtige Betriebsmittel erfassen
- neue Gefahrstoffe erfassen
- Gefahrstoffverzeichnis führen und aktuell halten
- fachliche und persönliche Eignung von Mitarbeitern*innen für Aufgaben berücksichtigen
- Mängel beseitigen oder bis zur Behebung ausreichend absichern
- Informationen zu Arbeitsmitteln bereitstellen
- Aufgaben an Bildschirmarbeitsplätzen abwechslungsreich gestalten

Anhänge

- sichere und gesunde Arbeitsstätte und Arbeitsplätze überwachen
- Gefahrenstellen absichern und Sicherheitsmängel beheben oder melden

Regelmäßig – an einer Stelle

- Funktionieren der Arbeitsschutzorganisation überprüfen
- Mittel für Arbeitsschutz bereitstellen
- Ersthelfer ernennen und qualifizieren, Kostenübernahme mit Unfallversicherungsträger klären
- Prüfung überwachungsbedürftiger Anlagen überwachen und organisieren
- Prüfung elektrischer Betriebsmittel überwachen und organisieren
- durchgeführte Betriebsmittelprüfungen dokumentieren

Regelmäßig – an mehreren Stellen

- Mittel für Arbeitsschutz beantragen
- an Begehungen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt oder Betriebsärztin teilnehmen
- Personalvertretung einbinden
- Prüfung sonstiger gefährlicher Betriebsmittel überwachen und organisieren
- durchgeführte Betriebsmittelprüfungen dokumentieren
- Notfallübungen durchführen
- Sicherheitseinrichtungen prüfen und warten lassen
- Umsetzung und Wirkung der Arbeitsschutzmaßnahmen überprüfen
- Unterweisungen durchführen, mindestens ein- oder zweimal pro Jahr insbesondere
 - Inhalte relevanter UVVen vermitteln
 - Gebrauch gefährlicher Arbeitsmittel einüben
 - Gebrauch von PSA gegen erhebliche Gefahren einüben
 - ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes vermitteln
 - ggf. Umgang mit biologischen Gefahren besprechen
 - ggf. zum Umgang mit Gefahrstoffen unterweisen – mündlich und mit schriftlicher Bestätigung
 - ggf. zur sachgemäßen Handhabung von Lasten
 - Fahrzeugführer in Gebrauch von Dienstfahrzeugen einweisen
 - ggf. an Kassen Tätige zum Umgang mit Überfällen – zweimal pro Jahr
- bei Außendienstfahrten: stichprobenartig Fahrerlaubnis vorlegen lassen

4.3 Organisationsmodell einer Kommune zur IST-Analyse

(Fiktives Beispiel)

Oberste Leitung			
Bürgermeister*in, ggf. weitere Dezerent*innen			
<ul style="list-style-type: none"> • Aufbauorganisation für Arbeitsschutz schaffen., d. h. Aufgaben zuweisen und Verantwortlichkeiten festlegen, Befugnisse für Arbeitsschutzaufgaben regeln • Bestellungen und Beauftragungen für Unternehmerpflichten vornehmen (Betriebsarzt bzw. -ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, ggf. andere Beauftragte, Arbeitsschutzkoordinator*in) • Ernennungen vornehmen (Ersthelfer*innen, Brandschutzhelfer*innen, Evakuierungshelfer*innen) • Mittel für Arbeitsschutzaufgaben bereitstellen • Verfahren zum Arbeitsschutz regeln, d. h. Dienstanweisungen oder Ähnliches in Kraft setzen (Gefährdungsbeurteilung, Anlagen- und Geräteprüfungen, sozialer Arbeitsschutz usw.) • Arbeitsschutzausschuss einrichten und ggf. Beauftragten bestimmen • Notfallregelungen in Kraft setzen (Brandschutzordnung, Evakuierungsplan, Alarmplan usw.) • Umsetzung und Ergebnisse der Arbeitsschutzorganisation insgesamt überwachen • Verbesserung des Arbeitsschutzes steuern 			
Stabsstellen/-funktionen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit			
Arbeitsschutzkoordinator*in	Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin (extern)	Fachkraft für Arbeitssicherheit (intern oder extern)	Weitere Beauftragte (Beispiele) (intern)
<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmer in allen Fragen der Arbeitsschutzorganisation unterstützen und beraten • Führungskräfte bei der Durchführung des Arbeitsschutzes beraten und unterstützen • Bestellungen vorbereiten (Betriebsarzt bzw. -ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Einsatzzeiten) • Arbeitsschutzausschuss organisieren und evtl. leiten • Arbeitsschutzkonzepte erarbeiten und abstimmen • neue Vorschriften für Betrieb auswerten • Arbeitsschutzvorschriften bekannt geben, insb. neue oder veränderte • Zusammenarbeit mit Betriebsarzt bzw. -ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit koordinieren • Bericht über die Umsetzung des Arbeitsschutzes an die oberste Leitung erstatten 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber und für Arbeitsschutz verantwortliche Personen beraten und unterstützen • an der Gefährdungsbeurteilung mitwirken • Arbeitsplätze begehen • Beschäftigte belehren und beraten • Beschäftigte arbeitsmedizinisch beraten, untersuchen • Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen analysieren • an der Organisation der Ersten Hilfe mitwirken • Bericht an die oberste Leitung erstatten 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber und für Arbeitsschutz verantwortliche Personen beraten und unterstützen • an der Gefährdungsbeurteilung mitwirken • Arbeitsplätze begehen • Beschäftigte belehren • Betriebsanlagen und technische Arbeitsmittel überprüfen • Ursachen von Arbeitsunfällen analysieren • an der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitwirken • Bericht an die oberste Leitung erstatten 	<ul style="list-style-type: none"> • Brandschutzbeauftragte*r: • Brandschutzkonzept erstellen • Brandschutzübungen leiten • Brandschutzhelfer/innen betreuen • Überprüfung der Brandmeldeeinrichtungen überwachen • im Brandfall Evakuierung koordinieren • Fahrstuhlbeauftragte*r: • Notfallplan erstellen • bei Gefahr im Verzug Fahrstühle sperren • im Notfall eingeschlossene Personen anweisen und Rettung in die Wege leiten • Beauftragte für sicherheitstechnische Prüfungen (befähigte Personen) • als verantwortliche Elektrofachkraft für elektrische Prüfungen durchführen oder koordinieren • Personen zu Prüfungen unterweisen und anleiten • Leitern und Tritte prüfen • andere spezielle Betriebsmittel prüfen • usw.

Führungsebene unterhalb der obersten Leitung

- Arbeitsschutz im Fachbereich organisieren: Aufgaben verteilen, Personen beauftragen, Verfahrensweisen abstimmen
- bei Bedarf Mittel für Arbeitsschutz beantragen und verwalten
- Arbeitsschutzvorschriften bei Planungen, Neuerungen und Veränderungen berücksichtigen
- mit nachfolgenden Ebenen über Sicherheit und Gesundheit austauschen
- mit der Arbeitsschutzkoordination zusammenarbeiten
- über Umsetzung der Arbeitsschutzaufgaben und Wirkung von Schutzmaßnahmen an die oberste Leitung berichten
- mit Personalvertretung beim Arbeitsschutz im Fachbereich zusammenarbeiten
- Gefährdungsbeurteilungen organisieren, koordinieren und unterstützen
- Umsetzung und Wirkung der Arbeitsschutzorganisation und von Schutzmaßnahmen im Fachbereich überwachen
- Regelungen zu Sicherheit und Gesundheit vorbildlich einhalten
- Wahrnehmung von Verantwortung und Beachtung von Regeln zu Sicherheit und Gesundheit einfordern
- ggf. spezielle Meldepflichten gegenüber Behörden einhalten

Qualifizierte Führungsebene über den ausführenden Beschäftigten¹

- Arbeitsschutz im Zuständigkeitsbereich umsetzen: Aufgaben verteilen, Personen beauftragen, Verfahrensweisen festlegen
- bei Bedarf Mittel für Arbeitsschutz beantragen und verwalten
- Berücksichtigung von Arbeitsschutzvorschriften bei Neuerungen bzw. Veränderungen einfordern
- Gefährdungsbeurteilungen durchführen
- geeignete Schutzmaßnahmen festlegen und Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit anordnen und ergreifen
- geeignete Mitarbeitern*innen für belastende oder gefährliche Aufgaben auswählen
- erforderliche Betriebsanweisungen oder Arbeitsanweisungen bereitstellen
- betriebs- und tätigkeitsbezogene Unterweisungen durchführen, anlassbezogen, aber mindestens einmal pro Jahr
- PSA bereitstellen
- Einsatz gefährlicher Arbeitsmittel ausschließlich durch Befugte und Qualifizierte sicherstellen
- Aufgaben abwechslungsreich und anregend gestalten
- Aufsicht regeln, insbesondere bei gefährlichen Tätigkeiten
- Betreuung Jugendlicher mit Personalbereich abstimmen
- Maßnahmen für Schwangere und stillende Mütter mit Personalbereich abstimmen
- Arbeitsunfälle nachverfolgen und an Personalbereich melden
- Umsetzung und Wirkung der Arbeitsschutzmaßnahmen im Zuständigkeitsbereich überwachen
- Beachtung von Regeln zu Sicherheit und Gesundheit einfordern und selbst vorbildlich einhalten

Aufgaben für Einrichtungen ohne eigene Leitung (zusätzlich zu Aufgaben der zuständigen Führungsebene!)

<p>Einrichtungen häufig ohne eigene Leitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bürgerhäuser • Jugendeinrichtung • Mehrzweckhalle, Stadthalle • Sporthalle, Sportstätte • Museum • Musikschule • Friedhof 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkehrssicherheit in der und um die Einrichtung sicherstellen • erforderliche Prüfungen von Anlagen und Geräten organisieren • Sicherheit und Gesundheit regeln und überwachen • Pflichten als Immobilienbesitzer oder –verwalter beachten • bei Verstößen gegen Sicherheit und Gesundheit durch Nutzer einschreiten
--	---

Leitungen von Einrichtungen (zusätzlich zu vorstehenden Aufgaben!)

<p>Einrichtungen häufig mit eigener Leitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rathaus • Kindergarten • Schülerhort • Stadtbücherei • Betriebshof/Bauhof • Klärwerk • Wasserwerk • Schwimmbad • Freiwillige Feuerwehr 	<ul style="list-style-type: none"> • einrichtungsspezifische Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit zuweisen • Sicherheitsbeauftragte und Ersthelfer*innen vorschlagen • einrichtungsspezifische Gefährdungen beurteilen und Maßnahmen festlegen • Maßnahmen gegen Gefährdungen festlegen • Verkehrssicherheit im laufenden Betrieb sicherstellen • PSA beschaffen und bereitstellen • Gefahrstoffverzeichnis führen und Sicherheitsdatenblätter anfordern • Ordnung, Sauberkeit und Hygiene sicherstellen • erforderliche Betriebsanweisungen bereitstellen • Mitarbeiter informieren und unterweisen • Mängel beheben oder melden • Umsetzung des Arbeitsschutzes in der Einrichtung überwachen
---	---

¹ Die Bezeichnung „qualifizierte Führungskraft“ soll ausschließen, dass solche Pflichten Personen übertragen werden, die lediglich Anweisungen zur Durchführung konkreter Aufgaben vor Ort geben dürfen, etwa für Kolonnen im Außendienst. Wegen der unterschiedlichen Positionsbezeichnungen konnte hierfür im Projekt keine allgemein gültige Bezeichnung gefunden werden.

Unternehmensbereiche mit besonderen Aufgaben	Weitere Aufgaben
Zentrale Dienste <ul style="list-style-type: none"> • alle zusätzlichen Aufgaben für das Rathaus als Einrichtung: Verkehrssicherheit, Notfallorganisation, usw. • bei Vergabe von Prüfaufgaben (Betriebsmittel, Anlagen) fachkundigen Auftragnehmer auswählen • organisatorische Vorkehrungen zum Schutz vor Übergriffen treffen (für Gewaltanwendung, Raubüberfall) 	Weitere Aufgaben
Personal <ul style="list-style-type: none"> • Personalvertretung einbinden • Qualifizierung anbieten: Erste Hilfe, Brandschutz, Evakuierung, aufgabenbezogene Befähigungen • arbeitsmedizinische Vorsorge überwachen und organisieren (Pflicht-Angebots- und Wunschkategorie) • Vorsorgekartei führen • Schwangere und stillende Mütter betreuen • Jugendliche betreuen • Betriebliches Eingliederungsmanagement anbieten, ggf. durchführen • Erste-Hilfe-Dokumentation sicherstellen, Verbandsbuch fünf Jahre aufbewahren • Arbeitsunfälle erfassen • Arbeitsunfälle erfassen • meldepflichtige Unfälle sowie Berufskrankheiten-Verdacht an UKH melden • Personalrat und Fachkraft für Arbeitssicherheit über Arbeitsunfälle informieren 	Zuordnung offen
Beschaffung und Vergabe <ul style="list-style-type: none"> • Mittel für Arbeitsschutz bereitstellen und verwalten • Sicherheit und Gesundheit bei Beschaffung berücksichtigen • Lieferanten auf Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften verpflichten • Sicherheitsanforderungen für Arbeitsmittel erkennen und entsprechenden Arbeitsmittel mit Konformitätsdeklaration beschaffen • beschaffte prüfpflichtige Betriebsmittel erfassen • Sicherheitsdatenblätter zu Gefahrstoffen beschaffen, Gefahrstoffe erfassen • ergonomische Büroeinrichtung beschaffen • ggf. geeignete PSA beschaffen 	Immobilienbetreuung <ul style="list-style-type: none"> • Verkehrssicherheit im Gebäude und auf dem Gelände überwachen • Reinigung und Hygiene sicherstellen • Wartung oder Mängelbeseitigung am Gebäude beheben (lassen) oder melden • Gebäude, Grundstücke, installierte Anlagen prüfen und Mängel beseitigen (z. B. Aufzüge, Brandmeldeanlagen, Baumkontrolle) • Unfall mit oder Versagen von Überwachungsbedürftigen Anlagen an Behörden melden • Beachtung von Regeln zu Sicherheit und Gesundheit bei Nutzern einfordern
Bauen <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutzanforderungen in Planung und Bau berücksichtigen (z. B. Brandschutzeinrichtungen, Erste-Hilfe-Einrichtungen, Absturzsicherung, Fluchtwege) • bauliche Verkehrssicherheit im Gebäude und auf dem Gelände einplanen: z. B. Beleuchtung, Türen, Tore, Wege, Geräte usw. • Sicherheitskennzeichnung anbringen • Sicherheit und Gesundheit bei der Nutzung einplanen (z. B. Schallschutz, Raumklima, Hygiene Be- und Entlüftungstechnik, Lagerung, Abschottung usw.) • Bauteilsicherheit gewährleisten: Sicherheits- und Gesundheitskoordination, SiGe-Plan, Sicherheit bei Fremdvergabe 	Dokumentations- und Meldepflichten <ul style="list-style-type: none"> • durch Gefahrstoff ausgelösten Unfall oder Krankheitsfall unverzüglich an Behörden melden
Prüfungen von Betriebsmitteln und Anlagen <ul style="list-style-type: none"> • überwachen und organisieren 	Prüfungen von Betriebsmitteln und Anlagen <ul style="list-style-type: none"> • überwachen und organisieren
Sicherheit und Gesundheit beim Einsatz von Fremdfirmen <ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit und Gesundheit bei Vergabe an Fremdfirmen gewährleisten (Gefährdungsermittlung, Schutzmaßnahmen, Aufsicht, Unterweisung, Mindestentgelte) 	Sicherheit und Gesundheit beim Einsatz von Fremdfirmen <ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit und Gesundheit bei Vergabe an Fremdfirmen gewährleisten (Gefährdungsermittlung, Schutzmaßnahmen, Aufsicht, Unterweisung, Mindestentgelte)
Spezielle Regelungen für besondere Gefahren <ul style="list-style-type: none"> • (hier nicht weiter ausgeführt, z. B. öffentliche Sicherheit) 	Spezielle Regelungen für besondere Gefahren <ul style="list-style-type: none"> • (hier nicht weiter ausgeführt, z. B. öffentliche Sicherheit)
Weitere Beauftragte und Personen mit speziellen Funktionen <ul style="list-style-type: none"> • Ersthelfer*innen • Brandschutzhelfer*innen/Evakuierungshelfer*innen • Sicherheitsbeauftragte 	

4.4 Beispielhafte Dienstanweisungen und Pflichtenübertragungen

In dieser Schrift werden drei Dienstanweisungen veröffentlicht. Zwei davon wurden für Städte entwickelt und in Kraft gesetzt, unterscheiden sich jedoch in der Ausführlichkeit deutlich. Eine weitere wurde für einen Landkreis erarbeitet. Außerdem werden Pflichtenübertragungen der UKH aufgenommen, um diese Alternative zur Dienstanweisung am praktischen Beispiel vorzustellen.

In den jeweiligen Vorbemerkungen sind durch den Verfasser der Schrift die Rahmenbedingungen der jeweiligen Übertragung kurz beschrieben. Darin werden auch die Hintergründe für die Unterschiedlichkeit näher erklärt.

4.4.1 Dienstanweisung der Kreisstadt Eschwege zu Sicherheit und Gesundheitsschutz

Vorbemerkung

Die in Diskussionen mit den Projektbeteiligten entwickelte Vorlage für die Dienstanweisung umfasst wie beschrieben zwei Teile. Im ersten Teil werden die Aufgaben der verschiedenen Ebenen und der Stabsfunktionen einschließlich der – meist externen – Arbeitsschutzexperten beschrieben, außerdem die Pflichten der Beschäftigten und die Mitwirkung der Vertretungsorgane für die Beschäftigten. Im zweiten Teil werden die organisatorischen Anforderungen an ausgewählte Aufgaben erläutert, bei denen die interne Zusammenarbeit für einen erfolgreichen Arbeitsschutz besonders wichtig ist. Teilaufgaben, die explizit bestimmten Organisationseinheiten oder Funktionsträgern zugewiesen werden können, sind formuliert.

Die Stadtverwaltung Eschwege hat den ersten Teil der Dienstanweisung ausführlich abgefasst. Dort werden die Aufgaben des Bürgermeisters, der Fachbereichs- und Fachdienstleitungen verbindlich beschrieben. Die Aufgaben der Arbeitsschutzkoordination sind ebenfalls formuliert. Der Aufgabenkatalog der Arbeitsschutzexperten entspricht den gesetzlichen Vorgaben. Die Pflichten der Beschäftigten orientieren sich an der DGUV Vorschrift 1. Insofern entspricht die Dienstanweisung in diesem Teil der Vorlage der Projektgruppe und ist nur an die konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen und an die gängigen Begrifflichkeiten angepasst.

Der zweite Teil der Dienstanweisung ist indessen besonders kurz gefasst. Hier kann die Stadtverwaltung auf organisatorische Vorarbeiten der Verwaltungsmodernisierung zurückgreifen. Sie hat bereits vorher für ihre Fachbereiche und Fachdienste ausführliche Produktbeschreibungen erstellt. Wichtige Arbeitsschutzaufgaben, die von zentralen Stellen ausgeführt werden, sind in den Produktkatalogen verschiedener Organisationseinheiten bereits enthalten. Daher konnte man sich im zweiten Teil dieser Dienstanweisung auf die Grundsätze beschränken, die bei der Umsetzung bestimmter Aufgaben zu beachten sind.

Die nachfolgende Dienstanweisung trat am 1. November 2013 in Kraft.

Kreisstadt Eschwege

Dienstanweisung für die Organisation und Aufgabenverteilung im Arbeitsschutz

Inhaltsverzeichnis

Präambel
Zuständigkeit und Aufgabenverteilung
§ 1 Magistrat/Bürgermeister
§ 2 Arbeitsschutzkoordination – Fachdienst Personaldienste
§ 3 Betriebsärztliche Betreuung
§ 4 Fachkraft für Arbeitssicherheit
§ 5 Fachbereichsleitung/Stabstellen
§ 6 Fachdienstleitung
§ 7 Leitungen von Betrieben und Einrichtungen
§ 8 Beschäftigte
§ 9 Fürsorge für Beschäftigte außerhalb der Linienorganisation
§ 10 Sicherheitsbeauftragte
§ 11 Spezielle Einrichtungen
§ 12 Personalrat
§ 13 Gefahrstoffkataster und Sicherheitsdatenblätter
§ 14 Inkrafttreten
Schlussbemerkung
Anlage – Fachaufgaben

Präambel

Diese Dienstanweisung gilt für alle Dienststellen und Einrichtungen der Stadtverwaltung Eschwege.

ArbeitsSicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten gehören zu den Zielen unserer Stadtverwaltung. Arbeitsunfälle und durch die Arbeit mitbedingte Gesundheitsschäden verursachen menschliches Leid und beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit der Einzelnen wie auch der Gesamtverwaltung. Deshalb ist es vorrangig Aufgabe der Führungskräfte und einiger beauftragter Personen, für sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen zu sorgen und deren Umsetzung und Einhaltung zu überwachen, damit persönliche und wirtschaftliche Schäden so gering wie möglich sind.

Alle Beschäftigten haben einen Beitrag zu Sicherheit und Gesundheit für sich selbst und für andere zu leisten. Dies geschieht insbesondere durch die Beachtung gesetzlicher und betrieblicher Vorschriften, durch umsichtiges Verhalten und gegebenenfalls durch die Meldung von Mängeln. Verstöße gegen Arbeitsschutzregelungen und die Vernachlässigung von Schutzpflichten sind als Verstöße gegen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, bzw. Dienstverhältnis zu werten.

Zuständigkeit und Aufgabenverteilung

§1 Magistrat/Bürgermeister

Entsprechend den gesetzlichen und unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften trägt der Dienstherr die Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten.

Anhänge

Insbesondere sind folgende Aufgaben damit verbunden:

- a) Organisation des Arbeitsschutzes (Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten; Regelung der dazu gehörenden Befugnisse)
- b) Bestellungen und Beauftragungen im Rahmen der Unternehmerpflichten wahrnehmen
- c) (u. a. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit)
- d) Benennungen für Notfallhelfer vornehmen
- e) (Ersthelfer, Brandschutzhelfer, Sicherheitsbeauftragte)
- f) Einrichtung des Arbeitsschutzausschusses
- g) Beantragung eines Budgets für die Durchführung von Arbeitsschutzaufgaben
- h) Regelungen zu erforderlichen Verfahren zum Arbeitsschutz treffen
- i) Regelungen für Notfälle schaffen (z. B. Brandschutzordnung der Kreisstadt Eschwege)
- j) Überwachung der Umsetzung und Ergebnisse der Arbeitsschutzorganisation
- k) Steuerung der Weiterentwicklung der Arbeitsschutzorganisation

Der Dienstherr delegiert im Rahmen seines Direktionsrechtes die Aufgaben und Pflichten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auf die Führungskräfte sowie auf einzelne fachlich und persönlich geeignete Personen.

§ 2 Arbeitsschutzkoordination – Fachdienst Personaldienste

Die Arbeitsschutzkoordination wird von einem/r Mitarbeiter/in des Fachdienstes Personaldienste wahrgenommen. Sie berät und unterstützt den Dienstherrn beim Aufbau der Arbeitsschutzorganisation, sowie bei dessen Überwachung und Verbesserung. Des Weiteren steht die Arbeitsschutzkoordination allen beratend und unterstützend zur Verfügung.

Aufgaben der Arbeitsschutzkoordination:

- a) Entscheidungen des Dienstherrn bezüglich der Aufbau- und Ablauforganisation im Arbeits- und Gesundheitsschutz vorbereiten
- b) Einberufung, Einladung und Schriftführung im Arbeitsschutzausschuss
- c) Zusammenarbeit, Koordination und Terminabstimmungen mit dem Betriebsarzt
- d) Organisation personenbezogener arbeitsmedizinischer Vorsorge mit Beratung, Untersuchung, Impfung, erforderlicher Eignungsuntersuchungen
- e) Zusammenarbeit, Koordination und Terminabstimmungen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- f) Beratung und Unterstützung aller Führungskräfte bei der Organisation und Umsetzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in den einzelnen Bereichen
- g) Vorbereitung zentraler Bestellungen und Benennungen für Arbeitsschutzaufgaben (z. B. Ersthelfer, Brandschutzhelfer, Sicherheitsbeauftragte) sowie die Unterstützung bei der Qualifizierung
- h) Organisation von Brandschutzunterweisungen und von Brandschutz- und Evakuierungsübungen
- i) jährliche Berichtserstattungen zum Sachstand des Arbeitsschutzes für den Dienstherrn vorbereiten (hierzu jährliche Berichte aller Führungskräfte berücksichtigen)
- j) Organisation und Überwachung der Qualifizierung für Erste-Hilfe und zum Umgang mit Notfällen (Brandschutz, Gewaltanwendungen, Überfall) Weiterleitung von Informationen und gesetzlichen Neuerungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz an alle Führungskräfte
- k) unterstützende und koordinierende Mitarbeit bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen

Die Arbeitsschutzkoordination trägt keine Verantwortung für die Umsetzung von Schutzmaßnahmen in einzelnen Bereichen.

§ 3 Betriebsärztliche Betreuung

Nach den jeweils geltenden Vorschriften ist der Dienstherr verpflichtet, einen Betriebsarzt/eine Betriebsärztin schriftlich zu bestellen. Die betriebsärztliche Betreuung dient dem Gesundheits-

schutz aller Beschäftigten. Die Aufgaben der betriebsärztlichen Betreuung gemäß ASiG und DGUV Vorschrift 2 umfassen insbesondere:

- die Beratung der Verantwortlichen zum Gesundheitsschutz
- die Mitwirkung an der Beurteilung von Gesundheitsgefahren (Erstellung Gefährdungsbeurteilungen) und der Ersten Hilfe sowie die arbeitsmedizinische Beratung von Beschäftigten
- Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge zum Schutz der Beschäftigten nach den geltenden Richtlinien
- Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss und Berichterstattung über die arbeitsmedizinischen Tätigkeiten.

§ 4 Fachkraft für Arbeitssicherheit

Nach den jeweils geltenden Vorschriften ist der Dienstherr verpflichtet eine Fachkraft für Arbeitssicherheit schriftlich zu bestellen. Die arbeitssicherheitstechnische Betreuung dient der Unfallverhütung und dem Gesundheitsschutz aller Beschäftigten. Die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit gemäß ASiG und DGUV Vorschrift 2 umfassen insbesondere:

- die Beratung der Verantwortlichen zum Arbeitsschutz
- die Mitwirkung an der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die Beratung zur technischen und organisatorischen Gestaltung sicherer und gesundheitsverträglicher Arbeitsbedingungen
- beratende Mitwirkung bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen
- Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss und Berichterstattung über die arbeitssicherheitstechnischen Tätigkeiten.

§ 5 Fachbereichsleitung/Stabstellen

Die Leitungen tragen im Rahmen ihrer Fürsorgepflichten die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit in ihrem jeweiligen Organisationsbereich gemäß den Vorschriften und den betrieblichen Vorgaben, soweit nicht anderweitige Regelungen getroffen sind. Sie unterstützen und überwachen die Fachaufgaben für Sicherheit und Gesundheitsschutz, die ihrem Zuständigkeitsbereich übertragen sind. Sie tragen dabei die Sorge für die Beachtung aller Regelungen. Im Rahmen ihrer Weisungsbefugnis können sie Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit auf geeignete Positionen und Personen innerhalb des Fachbereiches/der Stabstelle delegieren. Die Leitungen sind verpflichtet, sich für die Erfüllung ihrer Arbeitsschutzaufgaben zu qualifizieren. Jederzeit steht die Arbeitsschutzkoordination beratend und unterstützend zur Verfügung. Zusätzlich kann bei Bedarf nach Abstimmung mit der Arbeitsschutzkoordination die Beratung und Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt in angemessenem Umfang in Anspruch genommen werden.

Die Leitungen tauschen sich mit den Fachdienstleitungen über die Aufgaben und Aktivitäten im Arbeitsschutz aus. Über die Umsetzung der Arbeitsschutzaufgaben in ihrem Bereich berichten sie jährlich der Arbeitsschutzkoordination.

Aufgaben der Leitungen:

- a) Organisation des Arbeitsschutzes im Organisationsbereich, d. h. erforderliche Aufgabenverteilung und Abstimmung von Verfahrensweisen
- b) bei Bedarf Beantragung und Verwaltung eines fachbereichsbezogenen Budgets für Arbeitsschutz
- c) Berücksichtigung von Arbeitsschutzvorschriften bei Planungen, Neuerungen und Veränderungen
- d) kontinuierliche Zusammenarbeit mit der Arbeitsschutzkoordination und jährliche Berichterstattung
- e) Mitwirkung bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen, sowie verantwortlich für die Umsetzung, Überwachung und Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilungen

- f) Gewährleistung der Verkehrssicherheit im Fachbereich
- g) Überwachung der Einhaltung von umgesetzten Arbeitsschutzmaßnahmen
- h) Mitteilung an Arbeitsschutzkoordination bei Verstößen und Fehlverhalten im Arbeitsschutz

§ 6 Fachdienstleitung

Die Leitungen der Fachdienste tragen im Rahmen ihrer Fürsorge, in ihrem Fachdienst und im Rahmen ihrer Befugnisse, die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit gemäß den Vorschriften und den betrieblichen Vorgaben, soweit nicht anderweitige Regelungen getroffen sind. Sie sorgen für die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, die Ihnen unterstellt sind. Sie sind darüber hinaus verpflichtet, für die Beachtung aller Regelungen Sorge zu tragen. Mängel bei Sicherheit und Gesundheitsschutz, die mangels eigener Befugnisse nicht behoben werden können, sind an die Arbeitsschutzkoordination sowie den zuständigen Fachbereichsleiter zu melden. Die Fachdienstleiter sind verpflichtet, sich für die Erfüllung ihrer Arbeitsschutzaufgaben zu qualifizieren. Jederzeit steht die Arbeitsschutzkoordination beratend und unterstützend zur Verfügung. Zusätzlich kann bei Bedarf nach Abstimmung mit der jeweiligen Fachdienstleitung und der Arbeitsschutzkoordination die Beratung und Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt in angemessenem Umfang in Anspruch genommen werden.

Die Leitungen der Fachdienste tauschen sich mit den Beschäftigten über die Aktivitäten und Umsetzungen im Arbeitsschutz innerhalb des Fachdienstes aus. Über die Umsetzung der Arbeitsschutzaufgaben innerhalb des Fachdienstes berichten die Fachdienstleitungen jährlich den Fachbereichsleitungen.

Aufgaben der Fachdienstleitungen:

- a) Umsetzung des Arbeitsschutzes im Fachdienst, d. h. erforderliche Aufgabenverteilung, Abstimmung und Festlegung von Verfahrensweisen innerhalb des Fachdienstes
- b) bei Bedarf Beantragung und Verwaltung eines fachdienstbezogenen Budgets für den Arbeitsschutz
- c) Berücksichtigung von Arbeitsschutzvorschriften bei Neuerungen bzw. Veränderungen
- d) Mitwirkung bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung
- e) Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilungen (Änderungen und Anpassungen der Fachdienstleitung sowie der Arbeitsschutzkoordination mitteilen)
- f) Festlegung und Anordnung geeigneter fachdienstspezifischer Schutzmaßnahmen
- g) Ermittlung des Bedarfs an sicherheitstechnischen Prüfungen und Meldung an die Arbeitsschutzkoordination
- h) Bereitstellung von erforderlichen Betriebsanweisungen oder Arbeitsanweisungen
- i) Durchführung und Dokumentation von betriebs- und tätigkeitsbezogenen Unterweisungen bei Bedarf, aber mind. 1 mal pro Jahr
- j) Bereitstellung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) bei Bedarf
- k) Sicherstellung, dass gefährliche Tätigkeiten nur durch befugte, qualifizierte und zuverlässige Personen ausgeführt werden
- l) Regelung der Aufsicht, insbesondere bei gefährlichen Tätigkeiten
- m) Besonderheiten bei der Betreuung Jugendlicher mit dem Fachdienst Personaldienste abstimmen
- n) Maßnahmen für Schwangere und stillende Mütter mit dem Fachdienst Personaldienste abstimmen
- o) kleinere Arbeitsunfälle (Bagatellunfälle) in das Verbandbuch eintragen lassen
- p) bei größeren Arbeitsunfällen, mit möglichen Folgekosten und gesundheitlichen Spätfolgen umgehend Unfallanzeige erstellen lassen, mitzeichnen und an die Arbeitsschutzkoordination weiterleiten (Unfallanzeige ist gesetzlich verpflichtend bei Tod oder bei mehr als 3 Tagen Arbeitsunfähigkeit)

- q) jährliche Begehungen in Zusammenarbeit mit der Arbeitsschutzkoordination im Fachdienst durchführen und die Umsetzung und Wirkung der Arbeitsschutzmaßnahmen überwachen
- r) Mitteilung an Fachbereichsleitung und Arbeitsschutzkoordination bei Verstößen und Fehlverhalten im Arbeitsschutz

§ 7 Leitungen von Betrieben und Einrichtungen

Hierzu zählen:

- Leitung des Zentralklärwerkes
- Leitung des städtischen Kindergartens
- Leitung der städtischen Bibliothek

Die hierzu zählenden Leitungskräfte tragen im Rahmen ihrer Fürsorge, in ihrem Zuständigkeitsbereich und im Rahmen ihrer Befugnisse, die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit gemäß den Vorschriften und den betrieblichen Vorgaben, soweit nicht anderweitige Regelungen getroffen sind. Sie sorgen für die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, die ihnen unterstellt sind. Sie sind darüber hinaus verpflichtet, für die Beachtung aller Regelungen Sorge zu tragen. Mängel bei Sicherheit und Gesundheitsschutz, die mangels eigener Befugnisse nicht behoben werden können, sind an die Fachdienstleitung, die Fachbereichsleitung und die Arbeitsschutzkoordination zu melden. Die Führungskräfte sind verpflichtet, sich für die Erfüllung ihrer Arbeitsschutzaufgaben zu qualifizieren. Jederzeit steht die Arbeitsschutzkoordination beratend und unterstützend zur Verfügung. Zusätzlich kann bei Bedarf nach Abstimmung mit der jeweiligen Fachdienstleitung, Fachbereichsleitung und der Arbeitsschutzkoordination die Beratung und Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt in angemessenem Umfang in Anspruch genommen werden.

Die unter dem Punkt § 6 aufgeführten Aufgaben für die Fachdienstleitungen von a.) bis r.) gelten unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Betriebes bzw. der Einrichtung gleichermaßen für deren Leitungen.

Folgende Pflichten sind insbesondere zu beachten:

- a) bei der Erstellung, Umsetzung und Überwachung der Gefährdungsbeurteilung sind einrichtungsspezifische Gegebenheiten zu beachten
- b) die Verkehrssicherheit muss während des laufenden Betriebes immer gewährleistet sein
- c) Ordnung, Sauberkeit und Hygiene muss sichergestellt werden

§ 8 Beschäftigte

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende und Praktikanten haben die für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen und Regelungen der Vorgesetzten zu beachten und einzuhalten. Beschäftigte dürfen keine Gefahren schaffen, beobachtete Mängel sind umgehend an die Vorgesetzten zu melden sowie die Anweisungen zur sichereren Arbeitsweise und zum Verhalten in Notfällen sind zu befolgen. Die Beschäftigten sind verpflichtet an der für ihre Tätigkeit vorgeschriebenen Pflichtvorsorge und an den festgelegten Eignungsuntersuchungen teilzunehmen. Die Beschäftigten sollen den Arbeitgeber durch ihr vorbildliches Verhalten im Rahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unterstützen.

Pflichten der Beschäftigten:

- a) die bestehenden betrieblichen Regelungen für Sicherheit und Gesundheit beachten und einhalten
- b) sich und die Kollegen durch eigenes Verhalten nicht gefährden
- c) bestimmungsgemäße Verwendung von Arbeitsmitteln

- d) keine Weiterverwendung von Arbeitsmitteln bei gefährlichen Defekten
- e) Verwendung persönlicher Schutzausrüstung (PSA) gemäß der Unterweisung und den Vorschriften
- f) Absicherung von Gefahrstellen, sowie Meldung an Führungskraft und Arbeitsschutzkoordination
- g) Beseitigung von Sicherheitsmängeln, insoweit eine Befugnis hierfür vorliegt, ansonsten Meldung an Führungskraft und Arbeitsschutzkoordination
- h) sich nicht mit berauschenden Mitteln (Alkohol, Drogen usw.) in einen Zustand der Gefährdung für sich oder Andere versetzen
- i) bei Medikamenteneinnahme keine Tätigkeit ausführen, wodurch wegen der Wirkungen eine Gefährdung für sich oder Andere kommen kann
- j) Beachtung des Rauchverbotes in allen Verwaltungsgebäuden
- k) Schwangerschaft umgehend an Führungskraft und den Fachdienst Personaldienste melden, damit notwendige Schutzmaßnahmen ergriffen werden können
- l) kleinere Arbeitsunfälle (Bagatellunfälle) in das Verbandbuch eintragen
- m) bei größeren Arbeitsunfällen, mit möglichen Folgekosten und gesundheitlichen Spätfolgen umgehend Unfallanzeige erstellen und über den Vorgesetzten an die Arbeitsschutzkoordination weiterleiten (Unfallanzeige ist gesetzlich verpflichtend bei Tod oder bei mehr als 3 Tagen Arbeitsunfähigkeit)
- n) bei Arbeitsunfällen von Kollegen im Rahmen der Möglichkeiten Hilfe leisten und bei Bedarf unverzüglich Hilfe holen.

§ 9 Fürsorge für Beschäftigte außerhalb der Linienorganisation

Die Verantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter/innen in Stabsstellen wird vom Bürgermeister übernommen.

§ 10 Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte werden vom Dienstherrn bestellt. Sie unterstützen die Führungskräfte und die Arbeitsschutzkoordination bei der Gestaltung und Umsetzung des Arbeitsschutzes, indem sie ihr Wissen und ihre Erfahrung einbringen. Sie werden an Begehungen, Unfalluntersuchungen und am Arbeitsschutzausschuss beteiligt. Dafür werden sie von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

§ 11 Spezielle Einrichtungen

Sofern die Zuständigkeit für Einrichtungen ohne eigene Leitung gegeben ist, wie zum Beispiel für Dorfgemeinschaftshäuser, Turnhallen und die Feuerwehr ist auch hier die Sicherheit dieser Immobilien zu gewährleisten und zu überwachen. Dazu gehört insbesondere die Verkehrssicherheit in den Einrichtungen und auf den zugehörigen Grundstücken. Die jeweiligen Fachdienste sind hierfür zuständig. Bei Verstößen gegen Sicherheit und Gesundheit durch Nutzer der Einrichtungen kann der Dienstherr bzw. derjenige, dem das Recht übertragen wurde, das Hausrecht ausüben.

§ 12 Personalrat

Entsprechend den §§ 74 ff. des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) hat der Personalrat mitzubestimmen bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen sowie sonstigen Gesundheitsschädigungen. Des Weiteren hat der Personalrat auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, den Dienstherrn, die Arbeitsschutzkoordination und die Führungskräfte durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung des Arbeitsschutzes einzusetzen.

§ 13 Gefahrstoffkataster und Sicherheitsdatenblätter

Für sämtliche Gefahrstoffe sind Gefahrstoffkataster in den einzelnen Einrichtungen bzw. Fachdiensten zu führen. Diese werden eigenverantwortlich von den jeweiligen Einrichtungen bzw. Fach-

diensten nach den Vorgaben der Arbeitsschutzkoordination geführt und gepflegt. Im Notfall sind diese vor Ort verfügbar zu halten.

Die Führungskräfte und die jeweiligen Mitarbeiter wirken bei der Erstellung, Änderung und Überwachung des Gefahrstoffkatasters fortlaufend mit. Änderungen hinsichtlich der Gefahrstoffe sind der Arbeitsschutzkoordination zu melden. Einmal jährlich ist der Arbeitsschutzkoordination ein aktualisiertes Gefahrstoffkataster vorzulegen.

Neben dem Gefahrstoffkataster sind Sicherheitsdatenblätter und am jeweiligen Einsatzort eines Stoffes Betriebsanweisungen über die Gefahrstoffe vorzuhalten. Die Einhaltung der Maßnahmen ist von den direkten Führungskräften zu überwachen. Hierzu sind durch die direkte Führungskraft Unterweisungen durchzuführen, die im Unterweisungsbuch/Blatt einzutragen sind und von dem Unterwiesenen gegengezeichnet werden müssen.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Dienstanweisung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Schlussbemerkung

Diese Dienstanweisung ist eine verbindliche Anweisung des Bürgermeisters, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuhalten ist. Sie entbindet nicht von der Verpflichtung, sonstige gesetzliche Vorschriften und Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten sowie allgemein anerkannte Regeln der Technik zu beachten.

Eschwege, den 14.11.2013

Der Magistrat der Kreisstadt Eschwege

gez. Heppe

Alexander Heppe
Bürgermeister

Anlage – Fachaufgaben

Zusätzlich zu den Führungsaufgaben für Sicherheit und Gesundheitsschutz, die den Leitungen obliegen, und den unter § 8 genannten Aufgaben der Beschäftigten gelten für die zuständigen Sachbearbeiter nachfolgend aufgeführte Fachaufgaben:

Fachaufgabe

Bauen

- bei Baumaßnahmen sind die Arbeitsschutzanforderungen während der (Um-) Bauphase und für den geplanten Betrieb bereits bei Planung und Bau zu berücksichtigen
- (z. B. Brandschutzeinrichtungen, Erste-Hilfe-Einrichtungen, Absturzsicherung, Fluchtwege)
- die Verkehrssicherheit im Gebäude und auf dem Gelände sind zu berücksichtigen (z. B. Beleuchtung, Türen, Tore, Wege, Geräte, ...)
- die erforderliche Sicherheitskennzeichnung ist anbringen
- die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit aus der beabsichtigten Nutzung sind möglichst im Voraus auf die beabsichtigte Nutzung abzustellen, um Gefahrenquellen auszuschalten oder weitestgehend zu verringern
- (z. B. Schallschutz, Raumklima, Hygiene, Be- u. Entlüftungstechnik, Lagerung, Abschottung, ...)
- die Baustellensicherheit ist zu gewährleisten und zu überwachen

Immobilienbewirtschaftung

Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz in den Gebäuden und auf den dazugehörigen Grundstücken sind zu erhalten und zu überwachen. Dazu gehören insbesondere folgende Aufgaben:

- Gewährleistung der Verkehrssicherheit
- Sicherstellung der Reinigung und Hygiene
- Mängel beheben (lassen) oder melden
- Kontrolle der Gebäude und Grundstücke
- Prüfung installierter Anlagen, Wartungen durchführen und Mängel beseitigen (z. B. Aufzüge, Brandmeldeanlagen, Baumkontrolle ...)

Personalbetreuung, Personalentwicklung – Arbeitsschutzkoordination

- durch Auswahl und Qualifizierung ist sicherzustellen, dass Führungskräfte ihre Fürsorgepflicht einschließlich ihrer Arbeitsschutzverantwortung kennen
- die Beauftragten sind bei ihrer Qualifizierung für Aufgaben zu Sicherheit und Gesundheit zu unterstützen
- die Qualifizierung zu Erster Hilfe und zum Umgang mit Notfällen wird organisiert und überwacht
- Organisation von personenbezogenen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
- Beratungen und Impfungen sowie erforderliche Eignungsuntersuchungen entsprechend den Bedarfsmeldungen der Organisationsbereiche
- in Zusammenarbeit mit der zuständigen Führungskraft werden besondere individuelle Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei folgenden Personen geklärt:
 - Jugendliche
 - schwangere Frauen
 - stillende Mütter
 - Personen mit erhöhten krankheitsbedingten Ausfallzeiten (BEM)
 - Schwerbehinderte
- Information an den Personalrat und die Fachkraft für Arbeitssicherheit über alle angezeigten Arbeitsunfälle und Weiterleitung der Unfallanzeigen zu meldepflichtigen Unfällen sowie den Verdacht auf eine Berufskrankheit an den zuständigen Unfallversicherungsträger

Beschaffung

Bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen sind die Anforderungen für Sicherheit und Gesundheit zu beachten, hierzu gehören insbesondere:

- CE-Konformität für Arbeitsmittel
- Sicherheitsanforderungen für elektrische Betriebsmittel
- Sicherheitsdatenblätter für Gefahrstoffe
- Ergonomische Büro- und Arbeitsplatzeinrichtung

Prüfpflichtige Geräte und Stoffe sind bei Lieferung in den dafür eigens eingerichteten Katastern zu erfassen. Bei der Beschaffung persönlicher Schutzausrüstung (PSA) ist die Übereinstimmung mit der Gefährdungsbeurteilung zu beachten. Lieferanten sind in Verträgen auf die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften zu verpflichten.

Vergabe

Bei Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen ist von der Vergabestelle zu prüfen, ob Gefahren für die eigenen oder die fremden Beschäftigten entstehen können oder ob Risiken für Dritte bestehen. Bei Bedarf sind die Gefährdungen zu ermitteln und die erforderlichen Maßnahmen festzulegen, umzusetzen und zu überwachen. Sicherheitsmängel sind an den Auftraggeber zu melden.

Bei der Vergabe sicherheits- und gesundheitsrelevanter Aufgaben wie Prüfungen an Anlagen, Betriebsmitteln oder zur Verkehrssicherheit ist die Fachkunde der Beauftragten zu kontrollieren.

Wartung und Prüfung von Betriebsmittel

Organisation und Überwachung der Wartung und Prüfung nach der Betriebssicherheitsverordnung von:

- überwachungsbedürftigen Anlagen
 - elektrischen Betriebsmitteln
 - Sicherheitseinrichtungen
 - weiteren prüfpflichtigen Betriebsmitteln
- soweit dies nicht anderweitig geregelt ist.

Einsatz von Dienstfahrzeugen

Verantwortlichkeit für die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen zum Einsatz und zur Überlassung der Dienstfahrzeuge. Dazu gehören insbesondere:

- die Veranlassung der fristgerechten Inspektion und Wartung der Fahrzeuge
 - die Einhaltung der einschlägigen Unfallverhütungsvorschrift
 - die Überprüfung der Fahrerlaubnis bei Überlassung
 - die erforderliche Einweisung in den Gebrauch der Fahrzeuge
-

4.4.2 Dienstanweisung der Stadt Friedrichsdorf zu Sicherheit und Gesundheitsschutz

Vorbemerkung

Die Stadtverwaltung Friedrichsdorf war in das Projekt ursprünglich nicht eingebunden. Sie wurde von der Organisationsberatung mit einer zeitlichen Verschiebung parallel zum Projekt beraten. So konnte sie von den Vorarbeiten profitieren und sehr rasch zu den Fortschritten im Projekt aufschließen. Die für ihre Verwaltung erstellte Dienstanweisung unterscheidet sich am stärksten von dem ersten Beispiel aus Eschwege. Daher wird sie als zweite Variante hier aufgenommen.

Die Stadtverwaltung Friedrichsdorf hat den ersten Teil der Dienstanweisung vergleichbar mit der für Eschwege abgefasst: mit den verbindlichen Aufgaben des Bürgermeisters und der Fachbereichs- und Fachdienstleitungen, den Aufgaben der Arbeitsschutzkoordination und der Arbeitsschutzexperten. Hier konnte auf die erarbeiteten Entwürfe zurückgegriffen werden.

Der zweite Teil der Dienstanweisung musste jedoch viel konkreter ausgearbeitet werden. Traditionell gab es eine weitgehend funktionierende Verteilung zentraler Aufgaben unter den Fachbereichen und Fachdiensten. Doch diese war nicht formal geregelt, sondern über die Zeit gewachsen. Die Zusammenarbeit an den Schnittstellen zwischen den Verantwortlichen in den Fachbereichen und den zentralen Stellen, die Aufgaben im Arbeitsschutz erledigen, wird deshalb für die Stadtverwaltung Friedrichsdorf – im Unterschied zur Stadt Eschwege – konkret und ausführlich beschrieben.

Die Anlage 2 ist hier nicht mit aufgeführt. Sie enthält eine detaillierte Liste aller Liegenschaften mit der Zuordnung zu den jeweils verantwortlichen Ämtern der Stadt.

Die nachfolgende Dienstanweisung ist am 1. Juli 2014 in Kraft getreten.

Stadt Friedrichsdorf

Dienstanweisung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ für die Stadtverwaltung Friedrichsdorf und die Stadtwerke Friedrichsdorf

1. Geltungsbereich

Diese Dienstanweisung gilt für alle Dienststellen und Einrichtungen der Stadt Friedrichsdorf einschließlich des Eigenbetriebes Stadtwerke Friedrichsdorf.

Führungskräfte im Sinne dieser Dienstanweisung sind alle Personen, die anderen Beschäftigten Anweisungen geben dürfen. Dazu gehören demnach Amts- und Betriebsleiter/innen sowie im Verhinderungsfall deren Stellvertreter/innen, die Führungskräfte von Einrichtungen der Stadt Friedrichsdorf und im Verhinderungsfall deren Stellvertreter/innen sowie Vorarbeiter/innen im Eigenbetrieb Stadtwerke.

2. Allgemeine Grundsätze

Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gehören zu den Zielen der Dienststellen und Einrichtungen der Stadt Friedrichsdorf und des Eigenbetriebes Stadtwerke Friedrichsdorf. Arbeitsunfälle und durch die Arbeit mitbedingte Gesundheitsschäden verursachen menschliches Leid und beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit der Einzelnen wie auch den ordnungsgemäßen Dienstbetrieb der verschiedenen Bereiche der Stadt Friedrichsdorf und der Stadtwerke Friedrichsdorf. Deshalb ist es vorrangig Aufgabe der Führungskräfte und beauftragter Personen, für sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen Sorge zu tragen. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen erzielen wir nur, indem alle zusammenarbeiten, über die Gestaltung dieser Bedingungen miteinander im Gespräch bleiben, Gefahren und Schutzmaßnahmen miteinander erörtern.

Alle Beschäftigten können Beiträge zu Sicherheit und Gesundheit für sich selbst und für andere leisten. Dies geschieht durch Beachtung gesetzlicher und betrieblicher Vorschriften, durch umsichtiges Verhalten und notfalls durch die Meldung von Mängeln. Verstöße gegen Arbeitsschutzregelungen und die Vernachlässigung von Schutzpflichten sind als Verstöße gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu werten.

3. Aufgaben der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters

Als Leiter/in der Dienststelle trägt die Bürgermeisterin/der Bürgermeister die Gesamtverantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz, die sich aus gesetzlichen und unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften ergibt. Damit sind insbesondere die folgenden Aufgaben verbunden:

- den Arbeitsschutz organisieren, d. h. Aufgaben und Verantwortlichkeiten festlegen und die dazu gehörenden Befugnisse regeln
- Bestellungen und Beauftragungen für Unternehmerpflichten vornehmen (Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, befähigte Personen für sicherheitstechnische Prüfungen, Brandschutzbeauftragte/r u. a.)
- Benennungen von Helferinnen/Helfern für Notfälle vornehmen (Erste Hilfe, Brandschutz, Evakuierung)
- den Arbeitsschutzausschuss einrichten

- Haushaltsmittel für Arbeitsschutzaufgaben im Rahmen der Haushaltsplanung (Stadt Friedrichsdorf) bzw. des Wirtschaftsplanes (Stadtwerke Friedrichsdorf) bereitstellen
- erforderliche Verfahren zum Arbeitsschutz regeln
- Regelungen für Notfälle schaffen
- die Umsetzung und Ergebnisse der Arbeitsschutzorganisation überwachen und ihre Weiterentwicklung steuern

Die Bürgermeisterin/der Bürgermeister delegiert im Rahmen ihres/seines Direktionsrechts Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit auf Führungskräfte und auf einzelne fachlich und persönlich geeignete Personen.

4. Aufgaben der Arbeitsschutzkoordination

Die Arbeitsschutzkoordination wird für sämtliche Bereiche der Stadt Friedrichsdorf und den Eigenbetrieb Stadtwerke Friedrichsdorf von der/dem Leiter/in des Haupt- und Personalamtes oder von einer von der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister bestimmten Person wahrgenommen. Die/Der Arbeitsschutzkoordinator/in berät und unterstützt die/den Bürgermeister/in beim Aufbau der Arbeitsschutzorganisation und bei deren Überwachung und Verbesserung. Sie/Er organisiert auch die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) und nimmt an ihnen teil. Sie/Er koordiniert die Zusammenarbeit mit der/dem Betriebsarzt/-ärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit, auch mit den Verantwortlichen im Unternehmen. Sie/Er berät und unterstützt entsprechend ihren Möglichkeiten auch die Führungskräfte bei der Organisation und Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit in ihren Bereichen. Ihre Aufgaben sind insbesondere:

- Entscheidungen der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters für die Aufbau- und Ablauforganisation im Arbeitsschutz vorbereiten
- zentrale Bestellungen und Benennungen für Arbeitsschutzaufgaben vorbereiten
- Vorschläge zur Aufgabenverteilung zwischen zentralen und dezentralen Einheiten erarbeiten
- Konzepte für die flächendeckende Umsetzung des Arbeitsschutzes entwickeln und abstimmen
- die Berichterstattung über den Stand des Arbeitsschutzes im Unternehmen koordinieren
- den Arbeitsschutzausschuss (ASA) einberufen und an den Sitzungen teilnehmen
- die Zusammenarbeit zwischen der/dem Betriebsarzt/-ärztin sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Verantwortlichen im Unternehmen koordinieren, z. B. Termine für Begehungen, Besprechungen und die Mitwirkung an der Gefährdungsbeurteilung abstimmen oder Anfragen aus den Bereichen weiterleiten
- die Führungskräfte über wesentliche Neuerungen bei den Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheit informieren
- den Personalrat/Betriebsrat über die Aktivitäten für Sicherheit und Gesundheit ausreichend unterrichten und ihm die Möglichkeiten zur Anhörung und Mitbestimmung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen einräumen.

Die/Der Arbeitsschutzkoordinator/in trägt keine Verantwortung für die Umsetzung von Schutzmaßnahmen in den Bereichen.

5. Aufgaben der Betriebsärztin/des Betriebsarztes

Die Betriebsärztin/Der Betriebsarzt wird von der Bürgermeisterin/vom Bürgermeister bestellt. Die betriebsärztliche Betreuung dient dem Gesundheitsschutz aller Beschäftigten. Die Aufgaben der Betriebsärztin/des Betriebsarztes gemäß Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) und Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGVV Vorschrift 2) umfassen insbesondere folgende:

- die Verantwortlichen zum Gesundheitsschutz beraten
- an der Beurteilung von Gesundheitsgefahren mitwirken
- zur Organisation der Ersten Hilfe beraten
- die Beschäftigten arbeitsmedizinisch beraten
- die arbeitsmedizinische Vorsorge zum Schutz der Beschäftigten nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) durchführen
- ggf. gemäß der Gefährdungsbeurteilung die gesundheitliche Eignung für bestimmte Tätigkeiten prüfen
- im Arbeitsschutzausschuss mitwirken
- ggfls. an BEM-Gesprächen teilnehmen.

6. Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird von der Bürgermeisterin/vom Bürgermeister bestellt. Die sicherheitstechnische Betreuung dient der Unfallverhütung und dem Gesundheitsschutz aller Beschäftigten. Die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit gemäß ASiG und DGUV Vorschrift 2 umfassen insbesondere:

- die Verantwortlichen und die Sicherheitsbeauftragten zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz beraten
- zur technischen und organisatorischen Gestaltung sicherer Arbeitsbedingungen beraten
- an der Beurteilung von Unfall- und Gesundheitsgefahren mitwirken
- Arbeitsunfälle untersuchen
- Betriebsanlagen und technische Arbeitsmittel überprüfen
- im Arbeitsschutzausschuss mitwirken

7. Aufgaben aller Führungskräfte

Die Führungskräfte (siehe Punkt 1 der Dienstanweisung) tragen im Rahmen ihrer Fürsorgepflichten auch die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in ihrem Zuständigkeitsbereich gemäß den Vorschriften und den betrieblichen Vorgaben, soweit nicht anderweitige Regelungen getroffen sind. Sie sorgen eigenverantwortlich für die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, die ihnen unterstellt sind.

Die Aufgabenverteilung zwischen den Führungsebenen regeln die folgenden Abschnitte dieser Dienstanweisung.

Die Führungskräfte sind verpflichtet, für die Beachtung aller Regelungen zu Sicherheit und Gesundheit Sorge zu tragen. Mängel, die zu Gefährdungen führen können, aber mangels eigener Befugnisse nicht behoben werden können, sind an die zuständigen Stellen und an die Arbeitsschutzkoordination zu melden.

Die Führungskräfte sind aufgefordert, sich für die Erfüllung ihrer Arbeitsschutzaufgaben angemessen zu qualifizieren. Außerdem können sie die Beratung und Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die/den Betriebsarzt/-ärztin sowie die Arbeitsschutzkoordination in angemessenem Umfang in Anspruch nehmen. Die Inanspruchnahme der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der/des Betriebsarzt/-ärztin wird grundsätzlich über die Arbeitsschutzkoordination gesteuert.

Auch für den Arbeitsschutz gelten die allgemeinen Befugnisse zur Mittelbewirtschaftung unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

8. Aufgaben der Amts- und Betriebsleitungen

Über die Umsetzung der Arbeitsschutzaufgaben in ihrem Bereich tauschen sich die Amts- und Betriebsleitungen mit weiteren Führungskräften in ihrem Bereich, mit ihren Beschäftigten und mit Sicherheitsbeauftragten aus. Sie berichten über die Arbeitsschutzkoordination an die Bürgermeisterin/den Bürgermeister.

Sofern die Zuständigkeit für Einrichtungen gegeben ist, die nicht über eine eigene Leitungskraft verfügen, wie Forum Friedrichsdorf, Sporthallen, Sportstätten, externe Liegenschaften wie Seniorentreffs, etc., ist auch die Sicherheit dieser Immobilien zu gewährleisten und zu überwachen. Dazu gehört insbesondere die Verkehrssicherheit in den Einrichtungen und auf den zugehörigen Grundstücken. Bei Verstößen gegen Sicherheit und Gesundheit durch Nutzer übt die zuständige Amtsleitung/Betriebsleitung bzw. die berechtigte Person das Hausrecht aus.

Die wichtigsten Aufgaben und Pflichten der Amts- und Betriebsleitungen für die direkt unterstellten Beschäftigten einschließlich der unterstellten Führungskräfte sind folgende:

- den Arbeitsschutz im Zuständigkeitsbereich umsetzen: Aufgaben verteilen, geeignete Personen beauftragen, Verfahrensweisen abstimmen
- mit der Arbeitsschutzkoordination zusammenarbeiten
- bei Bedarf Mittel für Arbeitsschutz beantragen und verwalten
- Arbeitsschutzvorschriften bei Neuerungen und Veränderungen berücksichtigen
- Gefährdungsbeurteilungen durchführen und dokumentieren, soweit dies nicht von anderer Stelle erfolgt
- geeignete Schutzmaßnahmen festlegen und Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit anordnen und ergreifen
- den Bedarf an arbeitsmedizinischer Vorsorge und sicherheitstechnischen Prüfungen im zuständigen Bereich ermitteln und an Arbeitsschutzkoordination melden
- die Verkehrssicherung im zuständigen Bereich und in angeschlossenen Einrichtungen ergänzend zu übergeordneten Maßnahmen gewährleisten
- erforderliche Betriebsanweisungen oder Arbeitsanweisungen bereitstellen in Absprache mit Arbeitsschutzkoordination
- betriebs- und tätigkeitsbezogene Unterweisungen vor Arbeitsaufnahme und bei Bedarf, aber mind. 1 mal pro Jahr, durchführen und dokumentieren
- bei Bedarf erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitstellen
- Ausführung gefährlicher Tätigkeiten nur durch befugte, qualifizierte und zuverlässige Personen sicherstellen
- Aufsicht regeln, insb. bei gefährlichen Tätigkeiten
- Betreuung Jugendlicher mit Personalbereich abstimmen
- Maßnahmen für Schwangere und stillende Mütter mit Personalbereich abstimmen
- Arbeitsunfälle nachverfolgen und bei der Inanspruchnahme medizinischer Versorgung an Personalbereich melden
- Unfall- und Erste-Hilfe-Dokumentation („Verbandbuch“) aufbewahren, sofern nicht zentral geregelt
- Begehungen vornehmen und die Umsetzung und Wirkung der Arbeitsschutzmaßnahmen im Zuständigkeitsbereich überwachen und sich mit der Arbeitsschutzkoordination abstimmen
- Beachtung von Regeln zu Sicherheit und Gesundheit einfordern und selbst vorbildlich einhalten
- spezielle Meldepflichten gegenüber Behörden erfüllen in Absprache mit der Personalabteilung

Reduzierte Aufgaben und Pflichten der Amts- und Betriebsleitungen

Sind Beschäftigte in Einrichtungen der Stadt Friedrichsdorf mit eigener Leitungskraft tätig (z. B. Kindertageseinrichtungen, Schwimmbad, Bibliothek, etc.), reduziert sich die Verantwortung der Amtsleitung auf die folgenden übergeordneten Aufgaben. Gleiches gilt für Aufgaben und Verantwortung der Betriebsleitung der Stadtwerke Friedrichsdorf, wenn Aufgaben auf Vorarbeiter/innen übertragen werden.

Die Amtsleitungen haben insbesondere folgende Aufgaben für Sicherheit und Gesundheitsschutz:

- die Leitungskräfte der Einrichtungen, für die sie zuständig sind, in Fragen des Arbeitsschutzes anweisen, beraten und unterstützen
- die Zusammenarbeit gleichartiger Einrichtungen bei Sicherheit und Gesundheit koordinieren, z. B. Kindertageseinrichtungen
- Anforderungen für Sicherheit und Gesundheit bei Planungen, Neuerungen und Veränderungen einfordern
- mit der Arbeitsschutzkoordination zusammenarbeiten
- Gefährdungsbeurteilungen organisieren, koordinieren und unterstützen
- bei Bedarf im zuständigen Bereich die Verkehrssicherheit regeln
- Umsetzung und Wirkung der Arbeitsschutzkoordination und von Schutzmaßnahmen in den Einrichtungen überwachen
- bei Bedarf spezielle Meldepflichten gegenüber Behörden wahrnehmen in Abstimmung mit der Personalabteilung

9. Aufgaben der Leitungskräfte von räumlich selbstständigen Einrichtungen

Die Leitungskräfte tragen die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit in der von ihnen geleiteten Einrichtung mit, soweit diese nicht bei den Amtsleitungen liegt oder anderweitige Regelungen getroffen sind.

Über die Umsetzung der Arbeitsschutzaufgaben in ihrem Bereich tauschen sich die Leitungskräfte mit ihren Beschäftigten und dem zuständigen Sicherheitsbeauftragten aus und berichten an ihre Amtsleitung und der Arbeitsschutzkoordination.

Für sie ergeben sich insbesondere folgende Aufgaben und Pflichten:

- den Arbeitsschutz im Zuständigkeitsbereich umsetzen: Aufgaben verteilen, Personen beauftragen, Verfahrensweisen festlegen
- bei Bedarf Mittel für Arbeitsschutz beantragen.
- Berücksichtigung von Arbeitsschutzvorschriften bei Neuerungen bzw. Veränderungen einfordern
- Gefährdungsbeurteilungen durchführen und dokumentieren
- geeignete Schutzmaßnahmen festlegen und Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit anordnen und ergreifen
- den Bedarf an arbeitsmedizinischer Vorsorge und sicherheitstechnischen Prüfungen im Bereich ermitteln.
- erforderliche Betriebsanweisungen oder Arbeitsanweisungen bereitstellen
- betriebs- und tätigkeitsbezogene Unterweisungen vor Arbeitsaufnahme und bei Bedarf, aber mind. 1 mal pro Jahr, durchführen und dokumentieren
- bei Bedarf erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitstellen
- Ausführung gefährlicher Tätigkeiten nur durch befugte, qualifizierte und zuverlässige Personen sicherstellen
- Aufsicht regeln, insb. bei gefährlichen Tätigkeiten
- Betreuung Jugendlicher mit Personalbereich abstimmen

- Maßnahmen für Schwangere und stillende Mütter mit Personalbereich abstimmen
- Arbeitsunfälle nachverfolgen und bei der Inanspruchnahme medizinischer Versorgung an Personalbereich melden
- Unfall- und Erste-Hilfe-Dokumentation („Verbandbuch“) aufbewahren
- Begehungen vornehmen und die Umsetzung und Wirkung der Arbeitsschutzmaßnahmen im Zuständigkeitsbereich überwachen
- Beachtung von Regeln zu Sicherheit und Gesundheit einfordern und selbst vorbildlich einhalten

Die Leitungskraft der Einrichtung hat damit auch für Arbeitsschutzaufgaben, die sich aus der Besonderheit der Einrichtung ergeben, Sorge zu tragen. Darunter fallen insbesondere folgende Pflichten:

- einrichtungsspezifische Gefährdungen beurteilen
- erforderliche Maßnahmen gegen Gefährdungen festlegen
- Verkehrssicherheit im laufenden Betrieb sicherstellen
- Gefahrstoffverzeichnis führen und Sicherheitsdatenblätter anfordern.
- Ordnung, Sauberkeit und Hygiene sicherstellen

Die Leitungskraft schlägt bei Bedarf Ersthelfer/innen für die Einrichtung vor.

10. Fürsorge für Beschäftigte außerhalb der Linienorganisation

Die Verantwortung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter/innen in Stabstellen, die direkt der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister unterstellt sind, wird von der Amts- oder Betriebsleitung übernommen, in deren Zuständigkeit die Fachaufgaben der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters liegen. Ansonsten liegt die Verantwortung beim Haupt- und Personalamt.

Die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter im Forst liegt beim Amt für Liegenschaften und Forstwirtschaft. Dieses stimmt die Gefährdungsbeurteilung, die erforderlichen Schutzmaßnahmen und deren Umsetzung mit dem Dienstleistungsbetrieb Hessen-Forst ab. Die Überwachung verbleibt letztlich bei der Amtsleiterin/bei dem Amtsleiter (oder deren/dessen Vertreterin/Vertreter) des Amtes für Liegenschaften und Forstwirtschaft.

11. Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte werden von der obersten Leitung oder einer von dieser beauftragten Person bestellt. Sie unterstützen ihre Führungskraft und die oberste Leitung bei der Gestaltung und Umsetzung des Arbeitsschutzes, indem sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen einbringen. Trotz ihrer Bezeichnung als „Beauftragte“ haben sie in dieser Funktion grundsätzlich keine Verantwortung für den Arbeitsschutz, sondern sind „ehrenamtlich“ tätig. Sie sollen sich insbesondere an Begehungen ihres Bereichs, an Unfalluntersuchungen und am Arbeitsschutzausschuss beteiligen. Dafür werden sie von ihrer Tätigkeit freigestellt.

12. Beschäftigte

Alle Beschäftigten, also neben den Führungskräften auch Mitarbeiter/innen, Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten, Volontärinnen/Volontäre, haben Sicherheit und Gesundheit zu erhalten, indem sie keine Gefahren schaffen, beobachtete Mängel an ihre Führungskraft oder eine zuständige Stelle melden sowie die Anweisungen zu sicherer Arbeitsweise und zum Verhalten in Notfällen zu befolgen. Beschäftigte haben an der für ihre Tätigkeit vorgeschriebenen Pflichtvorsorge und an festgelegten Eignungsuntersuchungen teilzunehmen.

Beschäftigte sollen die Leiterin/den Leiter der Dienststelle bei Bedarf als Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer oder Brandschutzhelfer und durch ihr vorbildliches Verhalten bei Sicherheit und Gesundheit unterstützen.

Beschäftigte haben insbesondere folgende Aufgaben und Pflichten:

- die bestehenden betrieblichen Regelungen für Sicherheit und Gesundheit beachten
- erkennbar sicherheitswidrige Anweisungen oder solche mit der Gefahr einer Gesundheitsschädigung nicht befolgen
- sich und ihre Kolleginnen und Kollegen durch ihr Verhalten nicht gefährden
- Arbeitsmittel bestimmungsgemäß verwenden, bei gefährlichen Defekten nicht verwenden
- Schutzvorrichtungen ordnungsgemäß verwenden
- persönliche Schutzausrüstung gemäß der Unterweisung verwenden
- Gefahrstellen absichern und melden
- Sicherheitsmängel beseitigen, soweit sie dazu befugt sind, oder sie melden und auf Gefahren für Sicherheit und Gesundheit hinweisen
- als gefährlich gekennzeichnete Bereiche nur mit Arbeitsauftrag betreten
- sich nicht mit berauschenden Mitteln (Alkohol, Drogen usw.) in einen Zustand der Gefährdung für sie oder Andere versetzen (auf die Dienstvereinbarung „Alkoholverbot während der Arbeitszeit“ wird ergänzend hingewiesen)
- bei Medikamenteneinnahme keine Tätigkeit ausführen, bei der es wegen der Wirkungen zur Gefährdung für sie oder Andere kommen kann
- Rauchverbote beachten
- eine Schwangerschaft zwecks Überprüfung der Schutzmaßnahmen der Führungskraft und dem Bereich Personal melden
- eigene Arbeitsunfälle an die Führungskraft; bei Inanspruchnahme medizinischer Versorgung an die Personalabteilung melden. Eintragung in Verbandbuch vornehmen bzw. vornehmen lassen.
- bei Arbeitsunfällen von Kolleginnen und Kollegen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Hilfe leisten und bei Bedarf Hilfe herbei holen.

13. Besondere Aufgaben und Pflichten

Im Folgenden sind besondere Aufgaben beschrieben, die ganz oder teilweise einzelnen Ämtern, Einrichtungen der Stadt Friedrichsdorf oder dem Eigenbetrieb Stadtwerke Friedrichsdorf übertragen werden.

13.1 Gefährdungsbeurteilung (Zuständigkeitsregelung siehe Anlage 1/13.1)

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Kernelement des modernen Arbeitsschutzes. Damit werden die Arbeitsbedingungen bewertet und erforderliche Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit abgeleitet. So kann der Arbeitsschutz den betrieblichen Gegebenheiten angepasst und verbessert werden. Effizient lässt sich die Gefährdungsbeurteilung als koordinierte Aktion durchführen, auch wenn jeder Bereich Besonderheiten aufweist.

13.2 Personalbetreuung und Personalentwicklung (Zuständigkeitsregelung siehe Anlage 1/13.2)

Die Personalabteilung des Haupt- und Personalamtes stellt wichtige Voraussetzungen für Sicherheit und Gesundheit sicher:

- a) Bei der Auswahl und Qualifizierung von Führungskräften wird darauf geachtet, dass diese ihre Fürsorgepflichten einschließlich ihrer Arbeitsschutzverantwortung kennen.
- b) Die mit speziellen Aufgaben im Arbeitsschutz Beauftragten sind bei ihrer Qualifizierung zu unterstützen.

- c) Die Qualifizierung für die Erste Hilfe und zum Umgang mit Notfällen (z. B. Helfer/innen im Brandfall) wird organisiert und überwacht.
- d) In eigener Verantwortung organisiert die Personalabteilung die personenbezogene arbeitsmedizinische Vorsorge mit Beratungen, Untersuchungen und Impfungen entsprechend. Sie bietet empfohlene Untersuchungen an und überwacht die Pflichtvorsorge sowie die Eignungsuntersuchungen.
- e) In Zusammenarbeit mit der zuständigen Führungskraft werden individuelle Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit für folgende Personengruppen abgestimmt:
 - Jugendliche
 - schwangere Frauen
 - stillende Mütter
 - Personen mit erhöhten krankheitsbedingten Ausfallzeiten (BEM gem. Dienstvereinbarung)
 - Schwerbehinderte.
- f) Die Personalabteilung informiert den Personalrat/Betriebsrat und die Fachkraft für Arbeitssicherheit über alle Arbeitsunfälle und leitet Unfallanzeigen zu meldepflichtigen Unfällen sowie den Verdacht auf eine Berufskrankheit an den zuständigen Unfallversicherungsträger weiter.

13.3 Baumaßnahmen

(Zuständigkeitsregelung siehe Anlage 1/13.3)

- a) Bei Baumaßnahmen sind die Arbeitsschutzanforderungen für den vorgesehenen Betrieb und für die (Um-) Bauphase bereits bei Planung und Bau zu berücksichtigen (z. B. Brandschutzeinrichtungen, Erste-Hilfe-Einrichtungen, Absturzsicherung, Fluchtwege). Die Verkehrssicherheit im Gebäude und auf dem Gelände ist einzuplanen (z. B. Beleuchtung, Türen, Tore, Wege, Geräte, etc.) und die erforderliche Sicherheitskennzeichnung anzubringen.
- b) Die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit sind möglichst im Voraus auf die beabsichtigte Nutzung abzustellen, um Gefahrenquellen auszuschalten oder weitestgehend zu verringern. (z. B. Schallschutz, Raumklima, Hygiene Be- und Entlüftungstechnik, Lagerung, Abschottung, etc.).
- c) Die Baustellensicherheit ist zu gewährleisten und zu überwachen.

13.4 Immobilienbewirtschaftung

(Zuständigkeitsregelung siehe Anlage 1/13.4)

Sicherheit und Gesundheit sind in Gebäuden und zugehörigen Grundstücken zu erhalten und zu überwachen. Dazu gehören insbesondere folgende Aufgaben und Pflichten:

- a) die Verkehrssicherheit (z. B. Winterdienst, Baumkontrolle, etc.) gewährleisten und Gebäude und Grundstücke kontrollieren
- b) Reinigung und Hygiene sicherstellen
- c) Mängel beheben (lassen) oder melden
- d) Unfälle mit oder Versagen von überwachungsbedürftigen Anlagen an zuständige Behörde melden

13.5 Notfallorganisation

(Zuständigkeitsregelung siehe Anlage 1/13.5)

Die Notfallorganisation ist an allen Standorten der Stadtverwaltung und des Eigenbetriebes Stadtwerke sicherzustellen. Dies beinhaltet insbesondere:

- a) Ersthelfer/innen, Notfallhelfer/innen vorschlagen
- b) Brandschutz- und Evakuierungsübungen initiieren
- c) organisatorische Vorkehrungen zum Schutz vor Übergriffen Außenstehender treffen (Gewaltanwendung, Überfall)

13.6 Vergabe von Aufträgen

(Zuständigkeitsregelung siehe Anlage 1/13.6)

Bei der Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen ist von der für die Vergabe verantwortlichen Stelle

- a) zu prüfen, ob Gefahren für die eigenen Beschäftigten entstehen können
- b) zu prüfen, ob der eigene Betrieb die Beschäftigten der Fremdfirma gefährden kann
- c) zu bewerten, ob Risiken für Dritte bestehen

Bei Bedarf sind

- d) die Gefährdungen zu ermitteln und die erforderlichen Maßnahmen festzulegen, umzusetzen und zu überwachen,
- e) die Meldung von Sicherheitsmängeln einzufordern,
- f) die Fachkunde der Beauftragten zu kontrollieren.
- g) Aufgaben und Zuständigkeiten vertraglich zu vereinbaren

13.7 Beschaffung von Arbeitsmitteln- und -stoffen

(Zuständigkeitsregelung siehe Anlage 1/13.7)

Sichere und ergonomisch gestaltete Arbeitsmittel sowie ungefährliche Stoffe oder solche mit möglichst geringem Gefährdungspotenzial sind wichtige Voraussetzungen für sichere und gesundheitsverträgliche Arbeit. Daher beginnt der Arbeitsschutz bei der Beschaffung:

- a) Bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen sind die Anforderungen für Sicherheit und Gesundheit zu beachten. Dazu gehören insbesondere
 - CE-Konformität für Arbeitsmittel
 - Sicherheitsanforderungen für elektrische Betriebsmittel
 - ergonomische Büro- und Arbeitsplatzeinrichtung
- b) Bei der Beschaffung von Arbeitsstoffen ist die Möglichkeit ungefährlicher Ersatzstoffe zu prüfen und bei Gefahrstoffen sind Sicherheitsdatenblätter anzufordern und zu erfassen.
- c) Bei der Beschaffung persönlicher Schutzausrüstung (PSA) ist die Übereinstimmung mit der Gefährdungsbeurteilung zu beachten.
- d) Prüfpflichtige Geräte und Arbeitsmittel im Sinne des Arbeitsschutzes sind bei Lieferung in den dafür eigens eingerichteten Verzeichnissen zu erfassen.
- e) Anbringen der Prüfplakette an Neugeräten mit CE Konformität für die nächste Prüfung

13.8 Wartung und Prüfung von Arbeitsmitteln

(Zuständigkeitsregelung siehe Anlage 1/13.8)

Die Wartung und Prüfung von Arbeitsmitteln dient der Geräte- und Anlagensicherheit. Prüfbedürftig sind

- a) überwachungsbedürftige Anlagen
- b) elektrische Betriebsmittel
- c) weitere Arbeitsmittel, bei denen es durch fehlerhafte Montage, Verschleiß oder Beschädigung zu Gefährdungen im Einsatz kommen kann.
- d) Sicherheitseinrichtungen

Prüfungen im Zuständigkeitsbereich anderer Führungskräfte erfolgen nur nach schriftlicher Beauftragung durch die Bürgermeisterin/den Bürgermeister. Mit Prüfungen innerhalb eines Amtes und des Eigenbetriebs dürfen nur „befähigte Personen“ beauftragt werden. Eine schriftliche Bestellung ist vorzunehmen, wenn der/die interne Prüfer/in mit Prüfungen in Eigenverantwortung beauftragt wird.

13.9 Einsatz von Dienstfahrzeugen (Zuständigkeitsregelung siehe Anlage 1/13.9)

Für die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen zum Einsatz und zur Überlassung der Dienstfahrzeuge ist der jeweilige Bereich verantwortlich, der die Fahrzeuge zur Verfügung stellt. Zu seinen Pflichten gehören insbesondere:

- a) die Veranlassung der fristgerechten Inspektion und Wartung der Fahrzeuge
- b) die Einhaltung der einschlägigen Unfallverhütungsvorschrift
- c) die Überprüfung der Fahrerlaubnis bei Überlassung
- d) die erforderliche Einweisung in den Gebrauch der Fahrzeuge

14. Anlagen

Die Anlagen 1 und 2 sind Bestandteil der Dienstvereinbarung.

In der Anlage 1 werden Erläuterungen zu den Punkten 13.1 bis 13.9 (besondere Aufgaben und Pflichten der einzelnen Ämter und Einrichtungen der Stadt Friedrichsdorf und dem Eigenbetrieb Stadtwerke Friedrichsdorf) näher beschrieben. Sie sind nicht abschließend und unterliegen ständigen Veränderungen und werden bei notwendigem Bedarf angepasst.

In der Anlage 2 werden die Zuständigkeiten der einzelnen Liegenschaften, Einrichtungen, Immobilien, Forstbesitz, etc. aufgeführt und den verantwortlichen Ämtern der Verwaltung oder des Eigenbetriebes Stadtwerke zugeordnet. Diese Liste ist nicht abschließend und wird bei notwendigem Bedarf angepasst.

15. Inkrafttreten

Diese Dienstanweisung tritt am 01.07.2014 in Kraft.

Friedrichsdorf, 03. Juni 2014

Horst Burghardt
Bürgermeister

Anlage 1

zur Dienstanweisung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

Stand: 03.06.2014

Zuständigkeiten in Verbindung mit den besonderen Aufgaben und Pflichten 13.1 der Dienstvereinbarung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

13.1 Gefährdungsbeurteilung	
Alle Ämter	Beurteilung von Besonderheiten der Arbeitsplätze/Büroarbeitsplätze (z. B. Arbeitsorganisation, räumliche Bedingungen, Kunden) Beurteilung weiterer Tätigkeiten (z. B. Außendienst, technische Aufgaben, Reinigungsaufgaben) Beurteilung besonderer technischer Bedingungen Beurteilung der Verkehrssicherheit im laufenden Betrieb bzgl. der Gebäude- und Grundstücke, sofern den Ämtern solche zugeordnet sind (siehe Anlage 2)
Alle Einrichtungen	Beurteilung von Besonderheiten der Arbeitsplätze/Büroarbeitsplätze (z. B. Arbeitsorganisation, räumliche Bedingungen, Kunden) Beurteilung weiterer Tätigkeiten (z. B. Kinderbetreuung, Schwimmbadaufsicht, ...) Beurteilung besonderer technischer Bedingungen Beurteilung der Arbeitsstätte (Einrichtung) inkl. Verkehrssicherheit im laufenden Betrieb
Haupt- und Personalamt	Beurteilung allgemeiner Standards der Arbeitsplätze/ Büroarbeitsplätze inkl. Bürotechnik
Arbeitsschutz- koordination	Konzeption der Gefährdungsbeurteilungen mit dem Arbeitsschutzausschuss Koordination der Unterstützung durch Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt/-ärztin, ggf. andere Experten
Stadtplanungs-, Umwelt- und Hochbauamt	Beurteilung der Sicherheit eigener Mitarbeiter auf Hochbaustellen. Berücksichtigung der Sicherheit bei der Vergabe.
Garten- und Tiefbauamt	Beurteilung der Sicherheit eigener Mitarbeiter auf Tiefbaustellen. Berücksichtigung der Sicherheit bei der Vergabe
Eigenbetrieb Stadtwerke	Beurteilung von Besonderheiten der Arbeitsplätze/Büroarbeitsplätze Beurteilung weiterer Tätigkeiten Beurteilung technischer Arbeitsbedingungen Beurteilung der Arbeitsstätte inkl. Verkehrssicherheit im laufenden Betrieb

Zuständigkeiten in Verbindung mit den besonderen Aufgaben und Pflichten 13.2 der Dienstvereinbarung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

13.2 Personalbetreuung und -entwicklung				
	a) – b)	c)	d)	e)
Alle Ämter, Einrichtungen und Eigenbetrieb Stadtwerke	Meldung von Qualifizierungsbedarf Vorschläge für Qualifizierung		Bedarfsmeldung	Meldung von Schwangerschaft und Stillzeit Unterstützung des BEM
Haupt- und Personalamt (Personalabteilung)		Qualifizierung Ersthelfer, Brand- schutzhelfer, Eვა- kuierungshelfer	Organisation der Vorsorge und Einladung	Betreuung

Zuständigkeiten in Verbindung mit den besonderen Aufgaben und Pflichten 13.3 der Dienstvereinbarung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

13.3 Baumaßnahmen			
	a)	b)	c)
Alle Ämter	Mitwirkung bei der Planung (u. a. Aufstellung eines Pflichtenkataloges)		
Stadtplanungs-, Umwelt- und Hochbauamt	Aufgaben im Hochbau im Rahmen des eigenen Zuständigkeitsbereiches Anforderungen für „Pflichtenkatalog“ bei Ämtern, Einrichtungen und Eigenbetrieb einfordern und berücksichtigen		
Garten- und Tiefbauamt	Aufgaben im Tiefbau im Rahmen des eigenen Zuständigkeitsbereiches Anforderungen für „Pflichtenkatalog“ bei Ämtern, Einrichtungen und Eigenbetrieb einfordern und berücksichtigen		
Eigenbetrieb Stadtwerke	Aufgaben im Rahmen des eigenen Zuständigkeitsbereiches Anforderungen für „Pflichtenkatalog“ bei Ämtern, Einrichtungen und Eigenbetrieb einfordern und berücksichtigen		Bei Baumaßnahmen in Eigenregie

Zuständigkeiten in Verbindung mit den besonderen Aufgaben und Pflichten 13.4 der Dienstvereinbarung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

13.4 Immobilienbewirtschaftung				
	a)	b)	c)	d)
Alle Ämter	im Rahmen der eigenen Zuständigkeit (Anlage 2)			
Stadtplanungs-, Umwelt- und Hochbauamt	Für die Baumkontrolle des Rathausgrundstückes (Hugenottenstraße 55 und Hugenottenstraße 57) ist Amt 7 zuständig. Eine zusätzliche Zuständigkeit für Amt 7 ergibt sich nur dann, wenn Amt 7 als Dienstleister für das jeweilige Fachamt eingesetzt wird			
Eigenbetrieb Stadtwerke	für Bau- und Betriebshof, Wasserwerke, etc..			

Zuständigkeiten in Verbindung mit den besonderen Aufgaben und Pflichten 13.5 der Dienstvereinbarung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

13.5 Notfallorganisation			
	a)	b)	c)
Alle Ämter	wenn externe Einrichtungen unterstellt		ggf. ämterintern entspr. Gefährdungsbeurteilung
Haupt- und Personalamt	für das Rathaus Hugenottenstraße 55 und das Nebengebäude Hugenottenstraße 57		
Einrichtungen mit Leitung	für die jeweilige Einrichtung		ggf. entspr. Gefährdungsbeurteilung
Eigenbetrieb Stadtwerke	für Eigenbetrieb		ggf. entspr. Gefährdungsbeurteilung

Zuständigkeiten in Verbindung mit den besonderen Aufgaben und Pflichten 13.6 der Dienstvereinbarung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

13.6 Vergabe von Aufträgen	
	a) bis g)
Alle Ämter	Eigenvergabe
Stadtplanungs-, Umwelt- und Hochbauamt	Vergabe von Baumaßnahmen. Einrichtung einer Sicherheits- und Gesundheitskoordination gem. Baustellenverordnung
Garten- und Tiefbauamt	
Eigenbetrieb Stadtwerke	Eigenvergabe

Zuständigkeiten in Verbindung mit den besonderen Aufgaben und Pflichten 13.7 der Dienstvereinbarung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

13.7 Beschaffung von Arbeitsmitteln u. -stoffen				
	a)	b)	c)	d) und e)
Alle Ämter und Einrichtungen	Bei Beschaffung für Eigenbedarf Bei Beschaffung im Auftrag liegen die Zuständigkeiten und eventuelle Folgemaßnahmen beim Auftraggeber Bei Gefahrstoffen ist die Erstellung eines internen Gefahrenstoffverzeichnisses notwendig Selbstbeschaffte und eingebrachte elektrische Geräte sind an die Zentralen-Dienste zu melden			Bei selbstbeschafften und eingebrachten Geräten: Mitteilung und Auftrag über die Zentralen Dienste, an die Stadtwerke, zur Prüfpflicht und Aufnahme in das Inventarverzeichnis für elektrische Geräte
Eigenbetrieb Stadtwerke	Bei Beschaffung für Eigenbedarf Bei Beschaffung im Auftrag liegen die Zuständigkeiten und eventuelle Folgemaßnahmen beim Auftraggeber Bei Gefahrstoffen ist die Erstellung eines internen Gefahrenstoffverzeichnisses notwendig Verzeichnisse mit elektrischen Betriebsmitteln sind an die Zentralen Dienste weiterzuleiten			Eigenes Inventarverzeichnis für elektrische Geräte und prüfpflichtige Geräte
Zentrale Dienste				Zusammenführung der Verzeichnisse für prüfpflichtige elektrische Geräte Mitteilung und Auftrag an die Stadtwerke, zur Prüfpflicht und Aufnahme in das Inventarverzeichnis für elektrische Geräte, bei zentral beschafften elektrischen Betriebsmitteln

Zuständigkeiten in Verbindung mit den besonderen Aufgaben und Pflichten 13.8 der Dienstvereinbarung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

13.8 Wartung und Prüfung von Arbeitsmitteln				
	a)	b)	c)	d)
Alle Ämter, Einrichtungen und Eigenbetrieb Stadtwerke	erforderliche Wartung von Anlagen und Arbeitsmitteln gemäß Herstellerangaben oder Gefährdungsbeurteilung fristgerecht veranlassen, soweit keine andere Zuständigkeit festgelegt ist vor dem Einsatz Sichtprüfungen auf Beschädigungen und Mängel an Arbeitsmitteln durchführen			
Alle Ämter und Einrichtungen		neu beschaffte oder eingebrachte elektrische Betriebsmittel sind über den Bereich Zentrale-Dienste an die Stadtwerke zu melden	Prüffristen für Arbeitsmittel festlegen fristgerechte Prüfung von Arbeitsmitteln im eigenen Bereich veranlassen, die nicht zentral geprüft werden z. B. Leitern, Flurförderzeuge, Schneidwerkzeuge	
Haupt- und Personalamt (Zentrale Dienste)		elektrische Anlagen und Betriebsmittel fristgerecht prüfen lassen (gem. DGUV-Empfehlungen) Mängel auswerten Prüffristen bei Bedarf anpassen, gem. Prüfvereinbarung mit dem Eigenbetrieb Stadtwerke		Feuerlöscher fristgerecht prüfen lassen Zentrale Prüfung für Stadt und Stadtwerke Friedrichsdorf
Stadtplanungs-, Umwelt- und Hochbauamt	Wartungsverträge vereinbaren und überwachen: Aufzugsanlage im Rathaus fristgerecht prüfen lassen, sonstige Schiebetüranlage im Eingangsbereich Rathaus, sonstige Anlagen			Wartungsverträge vereinbaren und überwachen: Brandmeldeanlagen fristgerecht prüfen lassen Einbruchmeldeanlage externer Serverraum fristgerecht prüfen lassen CO-Warnanlage Tiefgarage, RWA-Anlage Rathaus, Feststellanlagen Brandschutztüren Rathaus

13.8 Wartung und Prüfung von Arbeitsmitteln				
	a)	b)	c)	d)
Eigenbetrieb Stadtwerke	<p>Wartungsverträge vereinbaren und überwachen:</p> <p>Aufzugsanlage in den Stadtwerken fristgerecht prüfen lassen, sonstige Heizungsanlage/ Heizkraftanlage Sonstige Anlagen</p>	<p>Zentrale Prüfung für alle Ämter und Einrichtungen der Stadt Friedrichsdorf und den Eigenbetrieb Stadtwerke elektrische Anlagen und Betriebsmittel fristgerecht prüfen (gem. DGUV-Empfehlungen) Mängel auswerten und Prüfrisiken an Bedarf anpassen Kopie des Prüfverzeichnisses an alle Ämter/Einrichtungen und Zentrale Dienste melden</p>	<p>Prüfrisiken für Arbeitsmittel festlegen fristgerechte Prüfung von Arbeitsmitteln im eigenen Bereich veranlassen, die nicht zentral geprüft werden</p> <p>z. B. Leitern, Flurförderzeuge, Schneidwerkzeuge</p>	

Zuständigkeiten in Verbindung mit den besonderen Aufgaben und Pflichten 13.9 der Dienstvereinbarung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

13.9 Einsatz von Dienstfahrzeugen	
	a) – d)
Haupt- und Personalamt	Dienstwagen Bürgermeister, Erster Stadtrat etc.
Amt für Liegenschaften und Forstwirtschaft	Fahrzeuge Forst
Verkehrs- und Ordnungsamt	Fahrzeuge Ordnungspolizei
Stadtplanungs-, Umwelt- und Hochbauamt	Anhänger „Stadtkiosk“
Sport- und Kulturamt	City-Mobil, Fahrzeuge Sportpark und Freibad.
Eigenbetrieb Stadtwerke Friedrichsdorf	Eigener Fuhrpark

4.4.3 Dienstanweisung des Landkreises Offenbach zu Sicherheit und Gesundheitsschutz

Vorbemerkung

Am Projekt waren ursprünglich nur Kommunen beteiligt. Die Kreisverwaltung des Landkreises Offenbach hatte parallel dazu ihre Arbeit an einer Dienstanweisung aufgenommen und dabei auf die Vorlage für Kommunen zurückgegriffen. Deren Anpassung an die Bedürfnisse der Kreisverwaltung erfolgte in einem längeren Erörterungsprozess unter Einbindung des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung und der Frauenbeauftragten. Im Vergleich mit den beiden voranstehenden Dienstanweisungen handelt es sich ebenfalls um eine ausführliche Version, die auch zentrale Zuständigkeiten und Schnittstellen konkret benennt.

In der erwähnten Anlage 1 sind verschiedene Funktionen aufgelistet, die über den eigentlichen Arbeitsschutz hinausreichen. Die zuständigen Personen mit ihren Daten zur Erreichbarkeit sind aufgeführt. Diese Interna werden hier nicht veröffentlicht. Sie könnten auch in einem Organisationsplan enthalten sein, auf den in der Dienstanweisung verwiesen wird. Anzumerken bleibt, dass mit Inkrafttreten der Dienstanweisung ein Arbeitsschutzkoordinator formell bestellt wurde, der dem Landrat direkt unterstellt ist.

Die Erstfassung der Dienstanweisung ist am 23. Juni 2014 in Kraft getreten. Die nachfolgende, um Nr. 10 mit den besonderen Aufgaben ergänzte Fassung datiert vom Mai 2015.

Kreis Offenbach

Dienstanweisung des Kreises Offenbach Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

1. Allgemeine Grundsätze
 2. Pflichten und Aufgaben der Dienststellenleitung
 3. Pflichten und Aufgaben der Arbeitsschutzkoordination
 4. Aufgaben des Betriebsarztes/der Betriebsärztin
 5. Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit
 6. Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten
 7. Pflichten und Aufgaben der Fachdienstleitungen
 8. Pflichten der Beschäftigten
 9. Einbindung von Frauenbeauftragter, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung
 10. Besondere Aufgaben und Pflichten
- Anlage 1 (Beauftragte der Dienststelle)

1. Allgemeine Grundsätze

Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gehören zu den Zielen der Dienststelle. Arbeitsunfälle und durch die Arbeit mitbedingte Gesundheitsschäden verursachen menschliches Leid und beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit der Einzelnen sowie der Dienststelle. Deshalb ist es vorrangig Aufgabe der Dienststellenleitung, der Fachdienstleitungen und weiterer Führungskräfte sowie der beauftragten Personen, für sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen Sorge zu tragen. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen erzielen wir nur, indem alle zusammenarbeiten, über die Gestaltung dieser Bedingungen miteinander im Gespräch bleiben, Gefahren und Schutzmaßnahmen miteinander erörtern.

Alle Beschäftigten können Beiträge zu Sicherheit und Gesundheit für sich selbst und für andere leisten. Dies geschieht durch Beachtung gesetzlicher und betrieblicher Vorschriften, durch umsichtiges Verhalten und notfalls durch die Meldung von Mängeln. Verstöße gegen Arbeitsschutzregelungen und die Vernachlässigung von Schutzpflichten sind als Verstöße gegen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag bzw. gegen die dienstrechtlichen Vorgaben zu werten.

Die nachfolgend aufgeführten Pflichten, Aufgaben und Beteiligungstatbestände sind beispielhaft und nicht abschließend.

2. Dienststellenleitung

Die Dienststellenleitung trägt die Gesamtverantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz, die sich aus gesetzlichen und unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften ergibt.

Damit sind insbesondere die folgenden Pflichten und Aufgaben verbunden:

- den Arbeitsschutz organisieren, d. h. Aufgaben und Verantwortlichkeiten festlegen und die dazu gehörenden Befugnisse regeln
- Bestellungen und Beauftragungen für die Übertragung von Unternehmerpflichten vornehmen (Betriebsärztin/-arzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, befähigte Personen für sicherheitstechni-

sche Prüfungen, Brandschutzbeauftragte/r u. a.), Helfer/Helferinnen für Notfälle benennen (Erste Hilfe, Brandschutz, Evakuierung)

- den Arbeitsschutzausschuss einrichten
- Haushaltsmittel für Arbeitsschutzaufgaben bereitstellen
- erforderliche Verfahren zum Arbeitsschutz regeln
- Regeln für Notfälle erstellen
- Umsetzung, Ergebnisse und Weiterentwicklung der Arbeitsschutzorganisation überwachen und steuern
- die Mitbestimmung der Beteiligungsgremien sicherstellen

Die Dienststellenleitung delegiert im Rahmen ihres Direktionsrechts Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit auf die Fachdienstleitungen und auf einzelne fachlich und persönlich geeignete Personen.

3. Arbeitsschutzkoordination

Die Arbeitsschutzkoordination wird durch die Dienststelle benannt und ist für die Wahrnehmung dieser Aufgabe freigestellt.

Sie berät und unterstützt die Dienststellenleitung beim Aufbau der Arbeitsschutzorganisation und bei deren Überwachung und Verbesserung. Sie vertritt die Dienststelle im Arbeitsschutzausschuss. Sie koordiniert die Zusammenarbeit mit der/dem Betriebsärztin/-arzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten und mit den Verantwortlichen der Dienststelle. Sie berät und unterstützt entsprechend ihren Möglichkeiten auch die Fachdienstleitungen und die für den Arbeitsschutz beauftragten Personen bei der Organisation und Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit in ihren Bereichen.

Ihre Pflichten und Aufgaben sind insbesondere:

- Entscheidungen der Dienststellenleitung für die Aufbau- und Ablauforganisation im Arbeitsschutz vorbereiten
- zentrale Bestellungen und Benennungen für Arbeitsschutzaufgaben vorbereiten
- Vorschläge zur Aufgabenverteilung zwischen zentralen und dezentralen Einheiten erarbeiten
- Konzepte für die flächendeckende Umsetzung des Arbeitsschutzes entwickeln und abstimmen
- die Berichterstattung über den Stand des Arbeitsschutzes in der Kreisverwaltung koordinieren
- den Arbeitsschutzausschuss einberufen und leiten
- führen des digitalen Verbandbuches (Unfalldokumentation) (sobald vorhanden)
- die Zusammenarbeit zwischen der/dem Betriebsärztin/-arzt sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Verantwortlichen in der Kreisverwaltung koordinieren, z. B Termine für Begehungen, Besprechungen und die Mitwirkung an der Gefährdungsbeurteilung abstimmen oder Anfragen aus den Bereichen weiterleiten
- die Fachdienstleitungen beraten und über wesentliche Neuerungen bei den Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheit informieren

Die Verantwortung für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes obliegt der Dienststelle, die Arbeitsschutzkoordination trägt hierfür keine Verantwortung.

4. Betriebsärztin/Betriebsarzt

Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt wird von der Dienststellenleitung bestellt. Die betriebsärztliche Betreuung dient dem Gesundheitsschutz aller Beschäftigten.

Die Aufgaben des Betriebsarztes/der Betriebsärztin gemäß dem Arbeitssicherheitsgesetz ASiG und der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ DGUV Vorschrift 2 umfassen insbesondere die Beratung der Verantwortlichen zum Gesundheitsschutz, die Mitwirkung an der Beurteilung von Gesundheitsgefahren (Gefährdungsbeurteilungen) und an der Ersten Hilfe sowie die arbeitsmedizinische Beratung von Beschäftigten.

Sie/Er führt die arbeitsmedizinische Vorsorge zum Schutz der Beschäftigten nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge ArbMedVV durch. Außerdem kann sie/er gemäß der Gefährdungsbeurteilung mit der Untersuchung der Eignung für bestimmte Tätigkeiten beauftragt werden. Sie/Er wirkt im Arbeitsschutzausschuss mit.

5. Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird ebenfalls von der Dienststellenleitung bestellt. Die sicherheitstechnische Betreuung dient der Unfallverhütung und dem Gesundheitsschutz aller Beschäftigten.

Die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit gemäß dem Arbeitssicherheitsgesetz ASiG und der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ DGUV Vorschrift 2 umfassen insbesondere die Beratung der Verantwortlichen und Beschäftigten zum Arbeitsschutz, die Mitwirkung an der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die Beratung zur technischen und organisatorischen Gestaltung sicherer Arbeitsbedingungen. Außerdem wird sie bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung unterstützend tätig. Die Fachkraft wirkt im Arbeitsschutzausschuss mit.

6. Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sind nach § 22 Sozialgesetzbuch VII und der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ von der Dienststellenleitung zu bestellen. Sie sind für die Wahrnehmung dieser Aufgabe und eine angemessene Qualifizierung im erforderlichen Umfang von anderen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt. Die Sicherheitsbeauftragten unterstützen die Dienststellenleitung und die Fachdienstleitungen bei der Gestaltung und Umsetzung des Arbeitsschutzes, indem sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen einbringen.

Trotz ihrer Bezeichnung als „Beauftragte“ tragen die Sicherheitsbeauftragten in dieser Funktion grundsätzlich keine Verantwortung für den Arbeitsschutz. Die Verantwortung für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes obliegt der Dienststelle. Sicherheitsbeauftragte beteiligen sich insbesondere an Begehungen, an Unfalluntersuchungen und am Arbeitsschutzausschuss.

7. Fachdienstleitungen

Die Fachdienstleitungen tragen im Rahmen ihrer Fürsorgepflichten die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit in ihrem Zuständigkeitsbereich gemäß den rechtlichen Vorschriften sowie den betrieblichen Vorgaben, soweit dies nicht anderweitig durch die Dienststelle angeordnet ist.

Im Rahmen ihrer Weisungsbefugnis können sie Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit auf geeignete Positionen (z. B. Bereichs- oder Teamleitungen) und Personen delegieren. Diese Personen sind im erforderlichen Umfang zur Wahrnehmung dieser Aufgaben und zur erforderlichen Qualifizierung von anderen dienstlichen Tätigkeiten freizustellen.

Die Fachdienstleitungen sind verpflichtet, sich für die Erfüllung ihrer Arbeitsschutzaufgaben zu qualifizieren, ebenso die von ihnen mit den Aufgaben des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzes beauftragten Personen.

Sie können die Beratung und Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den/die Betriebsarzt/-ärztin sowie die Arbeitsschutzkoordination in Anspruch nehmen.

Auch für den Arbeitsschutz gelten die allgemeinen Befugnisse zur Mittelbewirtschaftung unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Zusätzliche Aufwendungen sind über das Budget des eigenen Fachdienstes bzw. den Fachdienst (11.1) Personal zu finanzieren.

Die Fachdienstleitungen arbeiten aktiv mit den Bereichs- und Teamleitungen sowie den Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammen und leiten Informationen und Änderungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an diese weiter. Über die Umsetzung der Arbeitsschutzaufgaben in ihrem Bereich berichten die Fachdienstleitungen der Dienststellenleitung.

Sofern die Zuständigkeit für Einrichtungen ohne eigene Leitung gegeben ist, wie für Außenstellen, ist auch die Sicherheit dieser Immobilien zu gewährleisten und zu überwachen. Dazu gehört insbesondere die Verkehrssicherheit in den Einrichtungen und auf den zugehörigen Grundstücken. Bei Verstößen gegen Sicherheit und Gesundheit durch Nutzer übt die Fachdienstleitung das Hausrecht aus.

Die Fachdienstleitung trägt abschließend die Verantwortung für die ihr übertragenen Aufgaben, auch wenn sie diese an geeignete Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter delegiert.

Ihre Pflichten und Aufgaben sind insbesondere:

- den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zuständigkeitsbereich umsetzen;
- mit der Arbeitsschutzkoordination zusammenarbeiten
- mit der Personalvertretung beim Arbeitsschutz im Zuständigkeitsbereich zusammenarbeiten
- bei Bedarf Mittel für Arbeitsschutz beantragen und verwalten
- Arbeitsschutzvorschriften bei Planungen, Neuerungen und Veränderungen berücksichtigen
- Gefährdungsbeurteilungen für den eigenen Verantwortungsbereich durchführen und dokumentieren, sofern nicht eine andere Stelle dafür verantwortlich ist
- geeignete Schutzmaßnahmen festlegen und Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit im Zuständigkeitsbereich anordnen und ergreifen
- den Bedarf an arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen und sicherheitstechnischen Prüfungen im Zuständigkeitsbereich ermitteln
- die Verkehrssicherung im Zuständigkeitsbereich gewährleisten
- erforderliche Betriebsanweisungen oder Arbeitsanweisungen bereitstellen
- Gefahrstoffverzeichnis führen und Sicherheitsdatenblätter bereitstellen
- betriebs- und tätigkeitsbezogene Unterweisungen bei Bedarf, aber mind. 1 mal pro Jahr, durchführen und dokumentieren
- bei Bedarf erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitstellen
- Ausführung gefährlicher Tätigkeiten nur durch befugte, qualifizierte und zuverlässige Personen sicherstellen
- Tätigkeiten und Arbeitsprozesse abwechslungsreich und anregend gestalten
- insbesondere bei gefährlichen Tätigkeiten ist die erforderliche Aufsicht zu gewährleisten
- Betreuung Jugendlicher mit dem Fachdienst Personal (11.1) abstimmen
- Maßnahmen für Schwangere und stillende Mütter mit dem Fachdienst Personal (11.1) abstimmen
- Arbeitsunfälle und Verdachtsfälle nachverfolgen und sicherstellen, dass bei Inanspruchnahme medizinischer Versorgung eine Mitteilung an den Fachdienst Finanzwirtschaft (20.2 Sachgebiet Versicherungen) erfolgt

- Begehungen vornehmen und die Umsetzung und Wirkung der Arbeitsschutzmaßnahmen im Zuständigkeitsbereich überwachen
- Beachtung von Regeln zu Sicherheit und Gesundheit einfordern und selbst vorbildlich einhalten
- spezielle Meldepflichten gegenüber Behörden erfüllen
- jährlich bzgl. der Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen an die Dienststellenleitung über die Arbeitsschutzkoordination berichten

8. Beschäftigte

Alle Beschäftigten (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, Beamtinnen/Beamte, Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten) haben neben den Fachdienstleitungen ebenso die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu erhalten, indem sie keine Gefahren schaffen, beobachtete Mängel an ihre Fachdienstleitung oder eine zuständige Stelle melden sowie die Anweisungen zu sicherer Arbeitsweise und zum Verhalten in Notfällen befolgen. Beschäftigte haben an der für ihre Tätigkeit vorgeschriebenen Pflichtvorsorge und an festgelegten Eignungsuntersuchungen teilzunehmen.

Beschäftigte sollen die Dienststellenleitung bei Bedarf als Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer, Brandschutzhelfer und durch ihr vorbildliches Verhalten bei Sicherheit und Gesundheit unterstützen.

Ihre Pflichten sind insbesondere:

- die bestehenden betrieblichen Regelungen für Sicherheit und Gesundheit beachten
- erkennbar sicherheitswidrige Anweisungen oder solche mit der Gefahr einer Gesundheitsschädigung nicht befolgen
- sich und andere Personen durch das eigene Verhalten nicht gefährden
- Arbeitsmittel bestimmungsgemäß verwenden, bei gefährlichen Defekten nicht verwenden und MIsstand an geeigneter Stelle melden (siehe Ziffer 10.)
- Schutzvorrichtungen ordnungsgemäß verwenden
- persönliche Schutzausrüstung gemäß der Unterweisung verwenden
- Gefahrstellen absichern und melden
- Sicherheitsmängel beseitigen, soweit sie dazu befugt sind, oder sie melden und auf Gefahren für Sicherheit und Gesundheit hinweisen
- als gefährlich gekennzeichnete Bereiche nur mit Auftrag betreten
- sich nicht mit berauschenden Mitteln (Alkohol, Drogen, usw.) in einen Zustand der Gefährdung für sie selbst oder für andere versetzen
- bei Medikamenteneinnahme keine Tätigkeit ausführen, bei der es wegen der Wirkungen zur Gefährdung für sie selbst oder für andere kommen kann
- Rauchverbote beachten
- eine Schwangerschaft zwecks Überprüfung der Schutzmaßnahmen der Fachdienstleitung oder dem Fachdienst (11.1) Personal melden
- eigene Arbeitsunfälle in das Verbandbuch (Unfalldokumentation) eintragen, bei Inanspruchnahme medizinischer Versorgung der Fachdienstleitung oder dem Fachdienst Finanzwirtschaft (20.2 Sachgebiet Versicherungen) melden
- bei Arbeitsunfällen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Hilfe leisten und bei Bedarf Hilfe herbei holen.

9. Einbindung von Frauenbeauftragter, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung

Die Frauenbeauftragte, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung sind im Wege der Beteiligung gemäß den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen über den Fachdienst Personal (11.1) bereits im Vorfeld ausreichend und umfassend zu informieren.

Anhänge

Beteiligung:

Insbesondere bei folgenden Aktivitäten und Sachverhalten sind die Frauenbeauftragte, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen:

- Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses
- Auswahl und Bestellung von Beauftragten im Arbeitsschutz (Betriebsarzt/-ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, u. a.)
- Ermittlung der Einsatzzeiten für Betriebsarzt/-ärztin, und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Begehungen mit Betriebsarzt/-ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsbesichtigungen durch Aufsichtspersonen der Unfallkasse Hessen oder des Regierungspräsidiums
- Einführung betrieblicher Regelungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz, z. B. für Notfälle
- Festlegen von Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz, z. B. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, besondere Maßnahmen für beschäftigte Frauen, z. B. Gefährdung während Schwangerschaft und Stillzeit
- Auswahl persönlicher Schutzausrüstung
- Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen
- Neugestaltung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen (z. B. neuartige Arbeitsmittel) oder der Arbeitsorganisation
- Individuelle Anpassung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit gesundheitlicher Beeinträchtigung
- Unfalluntersuchung
- Unfallmeldung an die Unfallkasse Hessen

Dietzenbach, den 23.06.2014

Oliver Quilling
Landrat

4.4.4 Muster zur Übertragung der Pflichten für Sicherheit und Gesundheit innerhalb der Unfallkasse Hessen

Vorbemerkung

Die Unfallkasse Hessen (UKH) hat ihre Verantwortlichkeiten für Sicherheit und Gesundheit unabhängig von dem beschriebenen Projekt geregelt. Sie hat dafür auch einen ganz anderen Weg beschritten, nämlich den der Einzelübertragung durch die Geschäftsführung auf die Führungskräfte der Hauptabteilungen.

Die oben beschriebenen Nachteile der individuellen Pflichtenübertragung gegenüber einer Dienst-anweisung kommen in der UKH aus zwei Gründen nicht zum Tragen:

- Zum einen ist die Unfallkasse ein Betrieb mit überschaubarer Größe, nämlich mit einer einstelligen Zahl von zu verpflichtenden Führungskräften, in dem Führungswechsel ein relativ seltenes Ereignis darstellen. Entsprechend muss der Übertragungsakt selbst nicht permanent wiederholt werden.
- Zum anderen sind die Gefährdungen bei Bürotätigkeiten in der Verwaltung – und diese Tätigkeiten machen in der UKH den größten Teil aus – ebenfalls begrenzt. Den Bediensteten im Aufsichtsdienst der Präventionsabteilung können bei Betriebsbesuchen zwar wesentlich mehr und andere Gefahren begegnen, doch dieses Fachpersonal ist in besonderer Weise dafür ausgebildet und sensibilisiert, Gefahren zu erkennen und ihnen zu begegnen. Hinzu kommt die besondere rechtliche Befugnis einer Aufsichtsperson, bei erheblicher akuter Gefährdung in das Betriebsgeschehen einzugreifen.

Für alle Hauptabteilungen (HA) gibt es einen gleichlautenden Kernkatalog von Aufgaben. Diese wiederholen sich in den beiden abgedruckten Beispielen. Hinzu kommen in beiden Fällen besondere Aufgaben. Die HA I hat ein ausgelagertes Team in Kassel, weshalb hierfür zusätzliche Festlegungen erforderlich sind. Die HA III hingegen übernimmt zahlreiche organisatorische und inhaltliche Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit in zentraler Verantwortung. So sind Einzelübertragungen letztlich doch so differenziert zu gestalten, dass sie das ganze System des Arbeitsschutzes im Betrieb abbilden. Nur dann erfüllen sie ihren Zweck und entlasten die oberste Leitung von Verantwortung und Aufgaben.

Übertragung von Unternehmerpflichten HA I

Herrn *[Name des Stellvertretenden Hauptabteilungsleiters, der vorrangig für interne Angelegenheiten zuständig ist]*

werden hiermit für die Hauptabteilung Prävention (HA I) der Unfallkasse Hessen, Leonardo-da-Vinci-Allee 20, 60486 Frankfurt am Main/einschließlich Regionalbüro Kassel die dem Unternehmer hinsichtlich der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren obliegenden Pflichten übertragen. Im Rahmen der Befugnisse gemäß der Funktions-/Aufgabenbeschreibung bzw. Stellenbeschreibung sind in eigener Verantwortung insbesondere die folgenden Aufgaben wahrzunehmen, soweit keine anderweitigen Regelungen getroffen sind:

- a) die Gefährdungsbeurteilung für die Tätigkeiten durchführen
- b) an der Gefährdungsbeurteilung für besondere Personengruppen mitwirken
- c) die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit umsetzen
- d) bei Bedarf die erforderliche persönliche Schutzausrüstung bereitstellen
- e) die Unterweisungen durchführen und dokumentieren
- f) mit den Beschäftigten die Entwicklung von Belastungen und Beanspruchungen erörtern
- g) mit Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Koordinator für Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammenarbeiten
- h) mit weiteren internen Beauftragten zusammenarbeiten (Brandschutzbeauftragte/r)
- i) Sicherheit und Gesundheit bei Planung und Beschaffung berücksichtigen
- j) für die Einhaltung der Regelungen für Notfälle sorgen
- k) Gefahren und Mängel melden, deren Beseitigung die eigenen Befugnisse überschreitet
- l) die Umsetzung und Beachtung der Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit überwachen
- m) Praktikanten und Honorarkräfte integrieren
- n) auf Anforderung hin an die Geschäftsführung, an die Leitung der HA III und an den Arbeitsschutzausschuss über Ihre Arbeitsschutzaktivitäten berichten
- o) die Geschäftsführung und die Hauptabteilungen bei Bedarf fachlich und messtechnisch unterstützen

Für das Büro Kassel werden Ihnen – abweichend von zentralen Regelungen – außerdem die folgenden Pflichten übertragen:

- a) bauliche und technische Mängel an die Verwaltung melden
- b) Ersthelfer für das Büro Kassel benennen
- c) das Erste-Hilfe-Material bereitstellen

Befugnisse:

Es gelten die in den Funktions-/Aufgabenbeschreibung bzw. Stellenbeschreibungen und in den Regelungen für den Dienstbetrieb festgelegten Anweisungs-, Entscheidungs- und Mittelbefugnisse. Eine Übertragung einzelner genannter Aufgaben an nachgeordnete Führungsebenen ist möglich, soweit deren Befugnisse für die Durchführung ausreichen. Die angemessene Überwachung der Umsetzung bleibt Ihre Pflicht.

Ort, Datum

Unterschrift des Geschäftsführers

Unterschrift der beauftragten Person

Übertragung von Unternehmerpflichten HA III

Herrn *[Name des Verwaltungsleiters]*

werden hiermit für die Verwaltung (HA III) der Unfallkasse Hessen, Leonardo-da-Vinci-Allee 20, 60486 Frankfurt am Main/einschließlich Regionalbüro Kassel die dem Unternehmer hinsichtlich der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren obliegenden Pflichten übertragen. Im Rahmen der Befugnisse gemäß der Funktions-/Aufgabenbeschreibung bzw. Stellenbeschreibung sind in eigener Verantwortung insbesondere die folgenden Aufgaben wahrzunehmen, soweit keine anderweitigen Regelungen getroffen sind:

- a) die Gefährdungsbeurteilung für die Tätigkeiten durchführen
- b) an der Gefährdungsbeurteilung für besondere Personengruppen mitwirken
- c) die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit veranlassen
- d) bei Bedarf die erforderliche persönliche Schutzausrüstung bereitstellen lassen
- e) die Unterweisungen durchführen und dokumentieren lassen
- f) mit den Beschäftigten die Entwicklung von Belastungen und Beanspruchungen erörtern
- g) mit Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Koordinator für Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammenarbeiten
- h) mit weiteren internen Beauftragten zusammenarbeiten (Brandschutzbeauftragte/r, ...)
- i) Sicherheit und Gesundheit bei Planung und Beschaffung berücksichtigen
- j) für die Einhaltung der Regelungen für Notfälle sorgen
- k) Gefahren und Mängel melden, deren Beseitigung die eigenen Befugnisse überschreitet
- l) die Umsetzung und Beachtung der Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit überwachen
- m) Praktikanten und Honorarkräfte integrieren
- n) auf Anforderung hin an die Geschäftsführung und an den Arbeitsschutzausschuss über Ihre Arbeitsschutzaktivitäten berichten

Darüber hinaus werden Ihnen die folgenden Arbeitgeberpflichten übertragen:

- am Arbeitsschutzausschuss teilnehmen
- die Mittel für Arbeitsschutz verwalten
- Sicherheitsbeauftragte zu bestellen
- den Personalrat, die Frauenbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung bei Arbeitsschutzmaßnahmen einbinden
- die Gefährdungen der Arbeitsstätten (Verwaltungsgebäude und Büro Kassel) beurteilen
- die Gefährdungen für besondere Personengruppen beurteilen (Schwangere und stillende Frauen, Jugendliche, gesundheitlich eingeschränkte Personen) und die erforderlichen Maßnahmen einleiten
- die arbeitsmedizinische Vorsorge organisieren
- die Notfallorganisation beibehalten: für die erforderliche Einrichtungen sorgen, Notfallübungen durchführen, Helfer/innen für Erste Hilfe, Brandschutz und Evakuierung benennen
- die Sicherheit überwachungsbedürftiger Anlagen, von Dienstwagen und sonstigen Arbeitsmitteln (Anforderungen an Sicherheit und Ergonomie, Wartung, Prüfung) gewährleisten
- für sicheren Umgang mit Gefahrstoffen sorgen und das Führen eines Gefahrstoffverzeichnis organisieren
- die Verkehrssicherung für Beschäftigte und Besucher gewährleisten
- für ausreichende Information und Überwachung von eingesetzten Fremdfirmen Sorge tragen
- Arbeitsunfälle an die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Personalrat melden
- das betriebliche Eingliederungsmanagement nach SGB IX durchführen

Anhänge

Befugnisse:

Es gelten die in den Funktions-/Aufgabenbeschreibungen bzw. Stellenbeschreibungen und in den Regelungen für den Dienstbetrieb festgelegten Anweisungs-, Entscheidungs- und Mittelbefugnisse. Eine Übertragung einzelner genannter Aufgaben an nachgeordnete Führungsebenen ist möglich, soweit deren Befugnisse für die Durchführung ausreichen. Die angemessene Überwachung der Umsetzung bleibt Ihre Pflicht.

Ort, Datum

Unterschrift des Geschäftsführers

Unterschrift der beauftragten Person

4.5 Pflichtenübertragung zur Prüfung von Betriebsmitteln

Durch kleine Umformulierungen lässt sich dieses Formblatt auch für verschiedene Betriebsmittel verwenden. Es soll den Aufbau mit den wichtigsten Inhalten und den individuellen Spielräumen des Arbeitgebers aufzeigen, die es bei der Verwendung auszufüllen gilt.

Pflichtenübertragung für die Prüfung von [Betriebsmitteln] – Beauftragung

[Unternehmen mit Anschrift]	
[Ansprechpartner mit Daten]	
AZ [...]	
<p>Beauftragung mit der sicherheitstechnischen Prüfung von [Betriebsmittelart] unter Berücksichtigung der BetrSichV i.d.F. vom November 2016 und der TRBS 1201 i.d.F. vom August 2012</p> <p><i>Beispiele:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ortsfesten elektrischen Betriebsmitteln • ortsbeweglichen elektrischen Betriebsmitteln • ortsbeweglichen Leitern und Tritten • ... 	
Herr/Frau [Vorname Name] geb. [Geburtsdatum]?	
[Betrieb/-sbereich, in dem der/die Beauftragte tätig ist, ggf. Anschrift des Betriebs/-bereichs]	
wird beauftragt, in eigener Verantwortung die sicherheitstechnische Prüfung der/des [Betriebsmittelart] gemäß den Vorschriften und dem Stand der Technik durchzuführen,	
<p>die in den Betrieben und Einrichtungen der Gemeinde/Stadt [Ortsbezeichnung] zum Einsatz kommen.</p> <p>[entfällt]</p>	<p>in folgenden Bereichen/Einrichtungen der Gemeinde/Stadt [Ortsbezeichnung] zum Einsatz kommen: [Bereiche, Einrichtungen, Gebäude]</p> <p><i>Beispiele für Bereiche, ggf. mit Anschrift:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rathaus • Kindertageseinrichtungen • [näher bezeichnete Immobilien] • ...
<p>Ausgenommen sind [Betriebsmittelart] in [besonderen Bereichen/speziellen Einrich- tungen].</p> <p><i>Beispiele für Ausnahmen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtungen der Feuerwehr • Kläranlagen • ... • in angemieteten Objekten/Räumlichkeiten 	<p>Ausgenommen sind [spezielle, näher bezeich- nete Betriebsmittel].</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Beispiele für Ausnahmen:</i> • entliehene Betriebsmittel • ...

<p>Die Aufgaben beinhalten im Einzelnen folgende Schritte:⁴⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Konzeption einer vorschriften- und regelgerechten, fachkundigen Prüfung • die Erfassung der gemeldeten/inventarisierten und zu prüfenden Betriebsmittel • die Abstimmung der Prüffristen mit den verantwortlichen Führungskräften und deren Dokumentation • die Terminverfolgung für die fristgerechten Prüfungen • die Durchführung fristgerechter Prüfungen sowie Prüfungen aus besonderem Anlass in Abstimmung mit den verantwortlichen Führungskräften • die Dokumentation der Prüfungen und ihrer Ergebnisse • die Mitteilung aller Mängel und erforderlichen Maßnahmen an die zuständige Führungskraft • die Kennzeichnung der geprüften, mängelfreien Betriebsmittel • die jährliche schriftliche Berichterstattung über die Ergebnisse der Prüfungen an die Arbeitsschutzkoordination, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutzausschuss. 	
<p>Zur Sicherstellung der Befähigung sorgt der/die Beauftragte in eigener Verantwortung für die erforderliche Weiterbildung zum Stand des Regelwerks und der Technik. Die Kosten hierfür trägt [Unternehmen].</p>	
<p>Die erforderlichen Prüfmittel und Messgeräte stellt [Unternehmen] dem/der Beauftragten zur Verfügung.</p>	<p><i>[entfällt]</i></p>
<p>Der/Die Beauftragte erhält Zutritt zu allen Betriebsbereichen und Zugriff auf die zu prüfenden Betriebsmittel, soweit dies für die sachgerechte Prüfung erforderlich ist.</p>	
<p>Er/Sie ist verpflichtet, alle [Betriebsmittelart], die Mängel aufweisen, welche zu erheblichen Gefahren für Menschen oder Sachen führen können, aus dem Verkehr zu ziehen und die verantwortliche Führungskraft unverzüglich zu informieren.</p>	
<p>Diese Beauftragung tritt am [Datum] in Kraft. Sie endet mit der schriftlichen Rücknahme oder mit dem Arbeitsverhältnis des/der Beauftragten.</p>	
<p>_____ Ort, Datum</p>	<p>_____ Ort, Datum</p>
	<p>Kennntnis genommen.</p>
<p>[Unterschrift der obersten Leitung oder ihrer Vertretung]</p>	<p>[Unterschrift der beauftragten Person]</p>
<p>_____ (Für den) Auftraggeber</p>	<p>_____ Beauftragte/r</p>

Die Festlegung der Prüffristen ist Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung, soweit keine vorgeschriebenen Prüffristen existieren. Die TRBS 1201 enthält eine Liste bewährter Prüffristen, an denen man sich bei der Beurteilung orientieren kann, sofern keine nachvollziehbaren Gründe für eine Abweichung vom üblichen Verschleiß vorliegen.

⁴⁷ Zweckmäßige Aufgaben aus dieser Übersicht sind im Einzelfall zu prüfen!

Für die Personalakte

Feststellung der Befähigung zur Prüfung von [Betriebsmittelart]
unter Berücksichtigung der TRBS 1203 i.d.F. vom März 2010

Die Befähigung von Herrn/Frau [Name] wurde ermittelt:

1. Ausbildung

als _____ [Bezeichnung der Ausbildung]

Abschluss der Ausbildung: _____ [Jahr]

Anlage: Kopie des Abschlusszeugnisses in der Personalakte

2. Berufserfahrung

Berufliche Tätigkeit mit [Betriebsmittelart] von _____ bis _____

zuletzt für _____ [Unternehmensbezeichnung] in _____ [Sitz des Unternehmens]

Anlage: Kopie der/des Arbeitszeugnisse/s

3. Zeitnahe berufliche Tätigkeit

Berufliche Tätigkeit mit [Betriebsmittelart] innerhalb des letzten Jahres

für _____ [Unternehmensbezeichnung] in _____ [Sitz des Unternehmens]

als _____ [Bezeichnung für Tätigkeit] im Bereich/Betrieb _____
[Bezeichnung des Bereichs/Betriebs]

Verantwortliche Führungskraft: _____ [Name, Funktion]

4. Fachliche Vorbereitung der Prüftätigkeit

Weiterbildungsmaßnahmen zur sicherheitstechnischen Prüfung von [Betriebsmittelart]

Schulungsträger	Schulungsmaßnahme	Datum der Teilnahme
[Bezeichnung, Sitz des Schulungsträgers]	[Titel]	[von – bis]

Ort, Datum

i.A.

Unterschrift des Auftraggebers/der Vertretung des Auftraggebers

4.6 Ergänzende rechtliche Regelungen, insbesondere für Beamte

Arbeitsschutz für Beamtinnen und Beamte

Fürsorgepflicht für Beamtinnen und Beamte in Hessen

§ 83 Hessisches Beamtengesetz (HBG)

(1) Neben dem Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), gelten auch die im Bereich des Arbeitsschutzes aufgrund der §§ 18 und 19 des Arbeitsschutzgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen der Bundesregierung, soweit nicht die für das Dienstrecht zuständige Ministerin oder der hierfür zuständige Minister im Einvernehmen mit der für Arbeitsschutz zuständigen Ministerin oder dem hierfür zuständigen Minister durch Rechtsverordnung Abweichendes regelt.

(2) Für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, insbesondere bei der Polizei, den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten und den Feuerwehren, kann die jeweils zuständige Ministerin oder der jeweils zuständige Minister durch Rechtsverordnung bestimmen, dass Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. Rechtsverordnungen nach Satz 1 werden im Einvernehmen mit der für Arbeitsschutz zuständigen Ministerin oder dem hierfür zuständigen Minister und, soweit die für das Dienstrecht zuständige Ministerin oder der hierfür zuständige Minister nicht selbst ermächtigt ist, im Einvernehmen mit dieser oder diesem erlassen. In den Rechtsverordnungen ist gleichzeitig festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter Berücksichtigung der Ziele des Arbeitsschutzgesetzes auf andere Weise gewährleistet werden.

(3) Für jugendliche Beamtinnen und Beamte gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2592), in der jeweils geltenden Fassung entsprechend. Aufsichtsbehörde im Sinne der Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist die oberste Dienstbehörde oder, falls die jugendliche Beamtin oder der jugendliche Beamte in einer unteren Verwaltungsbehörde beschäftigt oder ausgebildet wird, die nächsthöhere Behörde.

Direktions- oder Weisungsrecht

Folgepflicht im Dienstverhältnis von Beamten

§ 35 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) – Weisungsgebundenheit

Beamtinnen und Beamte haben ihre Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen. Sie sind verpflichtet, deren dienstliche Anordnungen auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen. Dies gilt nicht, soweit die Beamtinnen und Beamten nach besonderen gesetzlichen Vorschriften an Weisungen nicht gebunden und nur dem Gesetz unterworfen sind.

Grundsätzliches Weisungsrecht

§ 315 BGB Bestimmung der Leistung durch eine Partei (Bürgerliches Gesetzbuch – Vertragsrecht)

(1) Soll die Leistung durch einen der Vertragsschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.

(2) Die Bestimmung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem anderen Teil.

(3) Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.

Begrenzter Schutz vor Haftung durch Beamtenstatus

Schutz durch das Grundgesetz (GG)

Art 34 GG

Verletzt jemand in Ausübung eines ihm anvertrauten öffentlichen Amtes die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so trifft die Verantwortlichkeit grundsätzlich den Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst er steht. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit bleibt der Rückgriff vorbehalten. Für den Anspruch auf Schadensersatz und für den Rückgriff darf der ordentliche Rechtsweg nicht ausgeschlossen werden.

Disziplinarische Maßnahmen und Schadensersatz im Beamtenverhältnis

§ 47 BeamtStG Nichterfüllung von Pflichten

(1) Beamtinnen und Beamte begehen ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen. ...

(2) ...

(3) Das Nähere über die Verfolgung von Dienstvergehen regeln die Disziplingesetze.

§ 48 BeamtStG Pflicht zum Schadensersatz

Beamtinnen und Beamte, die vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Pflichten verletzen, haben dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Beamtinnen oder Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, haften sie als Gesamtschuldner.

Verlust des Beamtenstatus

§ 21 Beendigungsgründe

Das Beamtenverhältnis endet durch

1. Entlassung,
2. Verlust der Beamtenrechte,
3. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach den Disziplingesetzen oder
4. [...]

§ 24 BeamtStG Verlust der Beamtenrechte

(1) Wenn eine Beamtin oder ein Beamter im ordentlichen Strafverfahren durch das Urteil eines deutschen Gerichts

1. wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder
2. [...]

verurteilt wird, endet das Beamtenverhältnis mit der Rechtskraft des Urteils. [...]

4.7 Weiterführende Literatur einschließlich Urteilen

- Abt, Hans Günter: Erfolge bei der Integration des Arbeitsschutzes in Neu-Isenburg. *inform*, Magazin der UKH Nr. 1, 2008, S. 24–25.
- Abt, Hans Günter: Der Arbeitsschutzausschuss – Ein wichtiger Baustein der Arbeitsschutzorganisation. *inform*, Magazin der UKH Nr. 3, 2015, S. 24–25.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: www.baua.de, Themen, Produktsicherheit.
- Bundesarbeitsgericht 1. Senat: Urteil vom 18.03.2014, BAG AZ 1 ABR 73/12 „Mitbestimmung bei der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“.
- Bundesgerichtshof 6. Zivilsenat: Urteil vom 18.02.2014, BGH AZ VI ZR 51/13 „Arbeitsunfall bei Handschachtungsarbeiten zum Aushub eines Grabens: Ausschluss des Arbeitgeberprivilegs bei Nichteinhaltung von Sicherheitsbestimmungen infolge mangelnder Kenntnis des Bauleiters“.
- Bundesverwaltungsgericht: Beschluss vom 28.03.2001, BVerwG 6 P 4.00, „Tarifvertragliche Bestimmungen als Rechtsvorschriften“.
- Bundesverwaltungsgericht: Beschluss vom 14.10.2002, BVerwG 6 P 7/01, „Mitbestimmung beim Arbeitsschutz; Gefährdungsanalyse und Dokumentation“.
- Bundesverwaltungsgericht: Beschluss vom 05.03.2012, BVerwG 6 PB 25.11, „Grundsätze zur Mitbestimmung des Personalrats bei einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG“.
- Bundesverwaltungsgericht 2. Senat: Urteil vom 23.06.2016, BVerwG 2 C 18.15, „Übertragung arbeitschutzrechtlicher Pflichten auf einen Professor“.
- Caspar, Stephanie und Menne, Sabine: Einführung in Gefährdungsbeurteilung für Führungskräfte. Unfallkasse Hessen (Hrsg.), Schriftenreihe Band 14, Frankfurt am Main 2009.
- Deutsche gesetzliche Unfallversicherung: „Grundsätze der Prävention“. DGUV Regel 100-001, Berlin 2014.
- Deutsche gesetzliche Unfallversicherung: „Leitfaden zur Ermittlung der Anzahl der Sicherheitsbeauftragten im öffentlichen Dienst“. DGUV Information 211-039, Berlin 2015.
- Graßl, Michael und Zakrzewski, Ingo: Arbeitssicherheit und Unfallverhütung im öffentlichen Dienst. Landsberg, ecomed, 1999.
- Gregor, Klaus: Haftung und Verantwortung im Arbeitsschutz. Vortrag vor der Handelskammer Bremen. 14.06.2007.
- Kunz, Torsten: Mehr Freiräume für Betriebe. Neue Regelung für Sicherheitsbeauftragte. Unfallkasse Hessen (Hrsg.): *inform*-Sonderausgabe, Magazin der UKH Nr. 4, 2014, S. 8–9.
- Lenders, Dirk: Hessisches Personalvertretungsgesetz. Bund Verlag, Frankfurt am Main 2012.
- Menne, Sabine: Übertragung von Arbeitsschutzpflichten an Hochschulen – Professor klagt gegen die Pflichtenübertragung. März 2017, siehe: www.ukh.de, Webcode U286.
- Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.): Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes. Berlin 2011. (GDA-Leitlinie Arbeitsschutzorganisation).
- Schliephacke, Jürgen: Führungswissen Arbeitssicherheit. Erich Schmidt Verlag, 3. Auflage, Berlin 2008.
- Unfallkasse Hessen (Hrsg.): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Ein Handbuch. Schriftenreihe Bd. 5. Frankfurt am Main 2012.
- Unfallkasse Hessen/BG Verkehr: Regelwerk Arbeitsschutz im Überblick. Informationen für die Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Faltblatt 2016. www.ukh.de, Informationen, Publikationen.
- Verwaltungsgericht Augsburg: Urteil vom 20.12.2012, VG Au 2 K 11.632, „Übertragung der Verantwortlichkeit des Dienstherrn für den Arbeitsschutz [...]“.
- Wilrich, Thomas: Der „haftungsscheue“ Professor – Pflichtenübertragung durch Weisung auch gegen den Willen? In: sicher ist sicher – Arbeitsschutz aktuell, 4, 2014, S. 220–225.
- Wilrich, Thomas: Der „fachunkundige“ Professor – Zu auferlegten und automatischen Arbeitsschutzpflichten am Beispiel des öffentlichen Dienstes. In: BPUVZ, 10, 2015, S. 457–460.

Wilrich, Thomas: Der „hartnäckige“ Professor. Zur Pflichtenübertragung im Öffentlichen Dienst gemäß Arbeitsschutzrecht und gemäß Beamten- bzw. Hochschulrecht.

Teil 1 in: Sicher ist sicher, 11, 2016, S. 574–579,

Teil 2 in: Sicher ist sicher, 12, 2016, S. 624–628.

Wilrich, Thomas: Sicherheitsverantwortung. Arbeitsschutzpflichten, Betriebsorganisation und Führungskräftehaftung – mit 25 erläuterten Gerichtsurteilen. Erich Schmidt Verlag, Berlin 2016.

Danksagung des Autors

Für ihre Mitarbeit im Projekt oder ihre fachliche Unterstützung bin ich vielen Personen zu Dank verpflichtet. Nur mit ihrem Engagement für Sicherheit und Gesundheit, mit ihrer Offenheit und ihrer Bereitschaft, sich auf die schwierige Suche nach praxistauglichen betrieblichen Lösungen zu begeben, konnten die vorliegenden Ergebnisse erzielt werden. Diese Form einer intensiven, konzentrierten Zusammenarbeit aller Beteiligten sehe ich als Vorbild an für das Ziel einer wirkungsvollen innerbetrieblichen Verantwortungsregelung und -wahrnehmung.

Ich danke insbesondere

Frau Anke Bürgel, Hessischer Städte- und Gemeindebund, für ihre Bereitschaft, das Projekt im Interesse der hessischen Kommunen gemeinsam durchzuführen, und für ihre fundierten rechtlichen Hinweise und Klarstellungen komplexer Sachverhalte;

den Projektteilnehmerinnen und -teilnehmern aus den Kommunen und dem Landkreis für ihre konstruktive Beteiligung, die trotz personeller Wechsel im Laufe des Projekts zu seiner erfolgreichen Durchführung und zu dem hier dokumentierten Abschluss beigetragen haben:

Dagmar Schade-Kurz, Christine Rimbach, Anja Müller, alle Kreisstadt Eschwege,
Heinz Müller, Marion Wörtche-Glöckner, beide Kreisstadt Heppenheim,
Andreas Degen, Stadt Mühlheim am Main,
Corinna Wagner, Rita Schwarz, beide Stadt Nidderau,
Stephan Semmler, Stadt Rüdesheim,
Lars Meyer, Stadt Friedrichsdorf,
Martin Gottl, Gemeinde Neuhof,
Dirk Schröder, Gemeinde Söhrewald und
Klaus Steinbrecher, Landkreis Offenbach.

Sie alle haben Anteil daran, wenn dieses Projekt mit seinen aufbereiteten Ergebnissen sich zukünftig als Vorbild erweist, wie sich Sicherheit und Gesundheit in der kommunalen und betrieblichen Praxis umsetzen lassen.

Unfallkasse Hessen

Leonardo-da-Vinci-Allee 20
60486 Frankfurt am Main
Servicetelefon: 069 29972-440
(montags bis freitags
von 7:30 bis 18:00 Uhr)
Fax: 069 29972-133
E-Mail: ukh@ukh.de
Internet: www.ukh.de

ISBN 978-3-934729-18-6