

# Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Kollmer / Wiebauer / Schucht

5. Auflage 2026  
ISBN 978-3-406-81977-3  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

## IX. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung

Weder das ArbSchG noch die ArbStättV schreiben eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung ausdrücklich vor; diese Pflicht ergibt sich gleichwohl ebenfalls aus der Anpassungspflicht des § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG (Kollmer/Klindt/Kreitzberg § 5 Rn. 58). Die Gefährdungsbeurteilung ist keine einmalige Angelegenheit, sondern eine **Daueraufgabe**, weil die Schutzmaßnahmen im Betrieb immer der aktuellen Gefährdungslage genügen müssen. **Bei jeder Veränderung** (zB bauliche Änderungen oder Erweiterungen der Arbeitsstätte, Verlegung von Arbeitsplätzen, auch Änderungen der Arbeitsabläufe und -organisation, soweit sich diese auf den Betrieb der Arbeitsstätte auswirken, → Rn. 32) muss die Beurteilung aktualisiert werden, um die notwendigen Schutzmaßnahmen festlegen zu können (vgl. § 3 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1; LASI LV 59 S. 26). Auch **neue wissenschaftliche Erkenntnisse** über die Gefährdungslage können dazu führen, dass die Gefährdungsbeurteilung angepasst werden muss (→ Rn. 32).

## E. Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (Abs. 3)

### I. Allgemeines

Abs. 3 konkretisiert die allgemeine Rahmenvorschrift des § 6 Abs. 1 ArbSchG für das Arbeitsstättenrecht. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die **Gefährdungsbeurteilung** in geeigneter Form zu dokumentieren. Die ASR V3 gibt unter Nr. 5.7 detaillierte Hinweise zur Durchführung und zum Inhalt der Dokumentation.

Die Dokumentation ist ein wesentlicher Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung ist. Sie dient nicht nur als **Nachweis** dafür, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ordnungsgemäß nachgekommen ist. Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ist auch die **Basis für die Arbeit der betrieblichen Akteure im Arbeitsschutz**, namentlich für den Arbeitgeber selbst und die verantwortlichen Personen iSd § 13 ArbSchG, für Betriebs- bzw. Personalrat, für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Betriebsärzte und Sicherheitsbeauftragten, sowie für den Arbeitsschutzausschuss nach § 11 ASiG (ASR V3 Nr. 5.7.1 Abs. 3). Sie dient weiter als Grundlage für die Planung und Gestaltung der betrieblichen Prozesse (zB für Neu- und Umbauten, Unterweisungen nach § 6 und Betriebsanweisungen) und soll den Zeitplan sowie die Verantwortlichkeiten für die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen nachvollziehbar festhalten (ASR V3 Nr. 5.7.1 Abs. 2).

## II. Durchführung der Dokumentation

**1. Zeitpunkt.** Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 3 Satz 1 verpflichtet, die Gefährdungsbeurteilung **vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren**. Die Dokumentation muss also vor Aufnahme der Tätigkeiten vorliegen (ASR V3 Nr. 5.7.1 Abs. 1 Satz 2).

**2. Form.** § 3 Abs. 3 schreibt ebenso wenig wie § 6 Abs. 1 ArbSchG konkret vor, wie die Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren ist. § 6 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG ist lediglich zu entnehmen, dass die Dokumentation in Form von **Unterlagen** zu erfolgen hat, die der Aufsichtsbehörde auf Verlangen vorzulegen sind (Landmann/

Rohmer/Wiebauer GewO ArbSchG § 6 Rn. 14). Demnach genügt eine elektronische Speicherung, die bei Bedarf kurzfristig ausgedruckt werden kann (Kollmer/Klindt/Schucht/Kreizberg ArbSchG § 6 Rn. 56). Die ASR V3 sieht demgegenüber in Nr. 5.7.1 Abs. 4 vor, dass die Dokumentation schriftlich erfolgt. Dass damit nicht die Schriftform iSd § 126 BGB gemeint ist, ergibt sich aus der Ergänzung, dass sie als **Papierdokument** oder in **elektronischer Form** vorliegen kann.

- 66 Der Arbeitgeber kann für die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung **standardisierte Hilfen bzw. Formblätter** der Unfallversicherungsträger oder des von ihm mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beauftragten Dienstleisters verwenden. Das setzt freilich voraus, dass diese auf die konkreten betrieblichen Bedingungen angepasst werden. Dabei ist insbesondere sicherzustellen, dass alle Betriebsteile und Tätigkeiten sowie ggf. auch unterschiedliche Betriebszustände (zB Instandhaltung) erfasst werden (ASR V3 Nr. 5.7.1 Abs. 5).

### III. Umfang und Inhalt der Dokumentation

- 67 **1. Gesetzliche Vorgaben.** Nach § 6 Abs. 1 ArbSchG muss der Arbeitgeber über die je nach Art der Tätigkeit und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten. § 3 Abs. 3 Satz 2 bestimmt dazu ergänzend, dass in der Dokumentation anzugeben ist, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen nach Abs. 1 Satz 4 durchgeführt werden müssen. Diese allgemeinen Vorgaben für den Umfang und Inhalt der Dokumentation werden in der **ASR V3 in Nr. 5.7** näher konkretisiert. Allerdings enthält die ASR kein verbindliches Gesetzesrecht, sodass der Arbeitgeber von deren Vorgaben abweichen darf. Auch die Berücksichtigungspflicht des § 3a Abs. 1 Satz 2 gilt wegen der dortigen Bezugnahme nur auf § 3 Abs. 1 für die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nicht unmittelbar. Infolgedessen sind Anforderungen der ASR an den Inhalt der Dokumentation zwar empfehlenswert, aber **nicht** im Einzelnen im Rahmen der Aufsicht **durchsetzbar**. Allerdings kann die ASR zur Auslegung der abstrakten Vorgaben des § 6 Abs. 1 ArbSchG mit herangezogen werden, um zu ermitteln, welche Mindestanforderungen das Gesetz an die Dokumentation stellt.

- 68 **2. Umfang.** § 6 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG verlangt die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen. Für den **Umfang der Dokumentation** sind demnach im Wesentlichen **drei Faktoren maßgeblich**: die Betriebsgröße, die Betriebsstruktur sowie Art und Ausmaß der Gefährdungen (ASR V3 Nr. 5.7.1 Abs. 5). In kleinen Betrieben, bei überschaubaren Betriebsstrukturen oder geringen Gefährdungen genügt es in der Regel, wenn die Dokumentation den Mindestanforderungen an den Inhalt gemäß ASR V3 Nr. 5.7.2 entspricht. Bei größeren Betrieben mit komplexer Betriebsstruktur und hohem Gefährdungspotential sind unter Umständen weitere Unterlagen erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Dokumentation plausibel und aussagefähig ist.

- 69 **a) Mindestanforderungen an den Inhalt.** Die ASR V3 sieht in Nr. 5.7.2 Abs. 1 folgende **Mindestangaben** vor:

- die **Bezeichnung der erfassten Arbeitsplätze**, Arbeitsbereiche und Tätigkeiten sowie ggf. der zusammengefassten gleichartigen Arbeitsplätze oder Tätigkeiten,

- die **festgestellten Gefährdungen**,
- die **Ergebnisse der Beurteilung** der festgestellten Gefährdungen,
- die **festgelegten Maßnahmen** des Arbeitsschutzes und ihre **Umsetzung**,
- das **Ergebnis der Wirksamkeitsüberprüfung**.

Mindestbestandteil der Dokumentation sind nach ASR V3 Nr. 5.7.2 Abs. 2 zudem **Angaben** zu

- den **Verantwortlichen** für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Wirksamkeitskontrolle, sowie
- zum **Datum der Erstellung bzw. Aktualisierung** der Dokumentation.

**b) Beifügung weiterer Unterlagen.** Soweit dies **zur Plausibilität und Aussagefähigkeit der Dokumentation erforderlich** ist, sollten der Dokumentation gemäß ASR V3 Nr. 5.7.2 Abs. 2 **weitere Unterlagen beigefügt** werden, die im Verlauf der Gefährdungsbeurteilung verwendet oder erstellt worden sind. Dazu können zB folgende Unterlagen gehören:

- eine für umfangreichere Maßnahmen womöglich erstellte Ablaufplanung (ASR V3 Nr. 5.5),
- Ausführungen zu der betrieblichen Situation, auf die sich die Gefährdungen beziehen (zB Einrichten, Normalbetrieb, Instandhalten, Reinigung),
- für die Ergebnisse der einzelnen Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung relevante Unterlagen (zB Messprotokolle, Erkenntnisse aus Gesundheitsberichten, Unfallberichte),
- die verwendeten Beurteilungsmaßstäbe gemäß (ASR V3 Nr. 5.3.1),
- Dokumente, aus denen die Entscheidungsfindung hervorgeht (zB bei der Abwägung konkurrierender Schutzziele oder Maßnahmen), sowie
- Angabe der Personen, die an der Gefährdungsbeurteilung beteiligt waren.

## F. Betriebliche Mitbestimmung

### I. Betriebsrat

Die Gefährdungsbeurteilung unterliegt der Mitbestimmung des **Betriebsrats** 71 beim Gesundheitsschutz gemäß **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG** (BAG 13.8.2019 – 1 ABR 6/18, NZA 2019, 1717, Rn. 30; 8.6.2004 – 1 ABR 13/03, NZA 2004, 1175 zu B I 2 b der Gründe). Sie dient zwar nicht unmittelbar dem Gesundheitsschutz, bereitet jedoch als zentrales Element des betrieblichen Arbeitsschutzes die unmittelbaren Arbeitsschutzmaßnahmen vor (BAG 8.6.2004 – 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227). Eine solche mittelbar gesundheitsschützende Wirkung genügt, um das Mitbestimmungsrecht zu begründen (BAG 26.8.1997 – 1 ABR 16/97, NZA 1998, 441). Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Mitbestimmung auch dann ermöglichen, wenn er die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung auf einen externen Dritten übertragen hat (BAG 30.9.2014 – 1 ABR 106/12, NZA 2015, 314). Zuständig ist in aller Regel auch bei Unternehmen mit mehreren Betrieben jeweils der **örtliche Betriebsrat** und nicht der Gesamtbetriebsrat, weil die Gefährdungsbeurteilung maßgeblich von den örtlichen Gegebenheiten abhängt (BAG 18.7.2017 – 1 ABR 59/15, NZA 2017, 1615, Rn. 18 ff.). Zu den Grundlagen und zum Verfahren der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG → § 3a Rn. 86 ff.

Mitbestimmung im Arbeitsschutz heißt **nicht**, dass Arbeitgeber und Betriebsrat 72 die Gefährdungsbeurteilung **gemeinsam durchzuführen** hätten. Vielmehr ist die

Beurteilung der einzelnen Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätze im Betrieb Sache allein des Arbeitgebers (BAG 28.3.2017 – 1 ABR 25/15, NZA 2017, 1132; im Einzelnen Wiebauer RdA 2019, 41, 44 f.). Die Betriebspartner müssen jedoch **Regeln für ihre Durchführung** im Betrieb aufstellen, weil das ArbSchG dem Arbeitgeber insoweit einen Spielraum lässt (BAG NZA 2005, 227; BAG NZA 2017, 1132).

**73** Der **Regelungsspielraum der Betriebspartner** bei der Gefährdungsbeurteilung umfasst nach einer älteren Formulierung des BAG in erster Linie Festlegungen dazu, welche Arbeitsplätze mit welchen Methoden auf welche Gefahrenursachen hin in welchem Zeitablauf untersucht werden sollen. (BAG 30.9.2014 – 1 ABR 106/12, NZA 2015, 314, Rn. 13; 8.6.2004 – 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227). Das ist grundsätzlich weiterhin richtig, bedarf aber der Konkretisierung. Insbesondere folgende Fragen sind zu regeln:

- Welche Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten können gemeinsam beurteilt werden, weil die Arbeitsbedingungen iSd. § 5 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG **gleichartig** sind? (BAG 13.8.2019 – 1 ABR 6/18, NZA 2019, 1717, Rn. 47)
- Mit welchen **Methoden** sollen Gefährdungen ermittelt werden? (relevant insbesondere bei psychischen Belastungen, iÜ. finden sich in den ArbSch-VOen idR ausreichende methodische Vorgaben, BAG 19.11.2019 – 1 ABR 22/18, NZA 2020, 266, Rn. 32; einschränkend BAG 13.8.2019 – 1 ABR 6/18, NZA 2019, 1717, Rn. 56; nicht konkret gefährdungsbezogen)
- Nach welchen Regeln soll die **Risikobewertung** vorgenommen werden (zB Ausgestaltung einer verwendeten Risikomatrix und Festlegung der Risikogruppen, → Rn. 41 ff.; BAG 19.11.2019 – 1 ABR 22/18, NZA 2020, 266, Rn. 33; hierzu auch Wiebauer RdA 2019, 41, 43) – ein bloß allgemeiner Verweis auf alle einschlägigen Schutzstandards genügt insoweit nicht, weil er keinen eigenen Regelungsgehalt hat (BAG 13.8.2019 – 1 ABR 6/18, NZA 2019, 1717, Rn. 61; Ahrendt RdA 2023, 135, 138).
- Wie soll die Gefährdungsbeurteilung insgesamt ablaufen (**allgemeine Verfahrensregelungen**, Zeitplan usw., dazu noch Wiebauer RdA 2019, 41, 43 f.; Ahrendt RdA 2023, 135, 137)?
- In welchen Intervallen soll die Gefährdungsbeurteilung anlassunabhängig **überprüft** werden? (BAG 7.12.2021 – 1 ABR 25/20, NZA 2022, 504, Rn. 36),
- **Wer** soll die Beurteilung durchführen? (zB welche Führungskräfte im Betrieb oder externe Beauftragte; BAG 18.3.2014 – 1 ABR 73/12 – NZA 2014, 855) sowie
- Welche Anforderungen sind an die **Qualifikation** der durchführenden Personen zu stellen? (BAG 18.8.2009 – 1 ABR 43/08 – NZA 2009, 1434; zu den Einzelheiten Wiebauer RdA 2019, 41, 43 f.) – wobei freilich zwingende Vorgaben wie in § 3 Abs. 2 Satz 1 (fachkundig) zu beachten sind.

**73a** Das BAG hält auch die Frage, wie die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung **dokumentiert** werden sollen, für mitbestimmungsbedürftig (BAG 13.8.2019 – 1 ABR 6/18, NZA 2019, 1717, Rn. 31). Die Praxis wird sich darauf einzustellen haben, das Ergebnis des BAG überzeugt aber nicht. Dass dokumentiert werden muss, ergibt sich zwingend aus dem Gesetz, § 6 ArbSchG lässt dem Arbeitgeber nur einen Entscheidungsspielraum über das „Wie“. Die Art der Dokumentation beeinflusst aber weder unmittelbar noch mittelbar den Gesundheitsschutz und fällt deshalb nicht unter § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (dazu Wiebauer RdA 2019, 41, 43 mwN).

**73b** **Nicht** von den Betriebspartnern ist zu entscheiden, **welche Gefährdungen** in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind, weil der Arbeitgeber kraft

Gesetzes verpflichtet ist, alle denkbaren Gefährdungen, die bei der Arbeit auftreten können, in die Beurteilung einzubeziehen (BAG 13.8.2019 – 1 ABR 6/18, NZA 2019, 1717, Rn. 52 unter Aufgabe der früheren gegenteiligen Rspr.). Seine ältere Rechtsprechung, dass die Methoden zur Ermittlung gefährdungsbezogen festzulegen waren, was als Vorfrage die Klärung der in Betracht kommenden Gefährdungen verlangte (dazu Wiebauer RdA 2019, 41, 42), hat der 1. BAG-Senat zu Recht aufgegeben (BAG 13.8.2019 – 1 ABR 6/18, NZA 2019, 1717, Rn. 56). Allerdings steht es den Betriebspartnern frei, eine Betriebsvereinbarung nur zur Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf bestimmte Gefährdungsfaktoren zu schließen (zB Gefährdungen nach ArbStättV), ohne dass hierdurch die Gefährdungsbeurteilung insgesamt auf diese Gefährdungen beschränkt würde (in diesem Sinne wohl auch BAG 19.11.2019 – 1 ABR 22/18, NZA 2020, 266, Rn. 36; Ahrendt RdA 2023, 135, 137 f.). Hierzu ist dann ggf. eine weitere betriebliche Regelung erforderlich.

**Nicht** zur Mitbestimmung über die Gefährdungsbeurteilung gehört zudem die Auswahl der geeigneten Schutzmaßnahmen. Zwar besteht insoweit regelmäßig ein Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers und damit ein Mitbestimmungsrecht. Dieses kann aber erst eingreifen, wenn eine konkrete Gefährdung nach Art und Umfang entweder feststeht oder im Rahmen einer – vom Arbeitgeber auf der Grundlage einer mitbestimmten Regelung durchgeführten – Gefährdungsbeurteilung iSv § 5 I ArbSchG festgestellt wurde (BAG 7.12.2021 – 1 ABR 25/20, NZA 2022, 504, Rn. 27; 19.11.2019 – 1 ABR 22/18, NZA 2020, 266, Rn. 29 f.). → § 3a Rn. 104. 73c

Wenn die Betriebspartner ihrem Regelungsauftrag nachkommen, so stellt sich die Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitgeber im Wesentlichen als **Anwendung der mitbestimmten Regeln** dar. Dabei verlangt das BAG zu Recht, dass im Mitbestimmungsverfahren die bestehenden **Spielräume auch tatsächlich ausgefüllt**, die erforderlichen Entscheidungen also gemeinsam getroffen werden. Eine Betriebsvereinbarung, die sich lediglich auf Eckpunkte beschränkt und alles Weitere dem Arbeitgeber zur Entscheidung im Einzelfall überlässt, ist **unwirksam** (BAG NZA 2005, 227; NZA 2014, 989). Die Betriebspartner dürfen mit anderen Worten nicht ihrerseits wieder eine ausfüllungsbedürftige Rahmenregelung treffen, sondern sie müssen den gesetzlichen Rahmen gemeinsam ausfüllen (BAG 18.7.2017 – 1 ABR 59/15, NZA 2017, 1615). 74

Auf eine Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers kommt es nicht an, folglich umfasst das Mitbestimmungsrecht auch im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung ein **Initiativrecht** des Betriebsrats (BAG 13.09.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616, Rn. 60; 15.1.2002 – 1 ABR 13/01, NZA 2002, 995; ausführlich Wiebauer RdA 2019, 41, 47 ff.). Führt der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats zu, so kann dieser sein Mitbestimmungsrecht durchsetzen und damit faktisch eine neue Gefährdungsbeurteilung verlangen. Ihm steht aber kein Unterlassungsanspruch gegen die betroffenen Arbeiten zu. Er kann also nicht etwa die Inbetriebnahme einer neuen Arbeitsstätte verhindern, wenn es a einer vorherigen mitbestimmten Gefährdungsbeurteilung fehlt (LAG SchlH 12.1.2021 – 1 TaBVGa 4/20, BeckRS 2021, 2205, Rn. 40 ff.; LAG LSA 9.3.2010 – 6 TaBV 15/09, BeckRS 2010, 75228). 75

Wenn die Betriebspartner sich nicht über die notwendigen Regelungen einigen können, entscheidet gemäß §§ 87 Abs. 2, 76 BetrVG auf Antrag einer Seite die **Einigungsstelle** mit verbindlicher Wirkung. Ihr Spruch unterliegt der Rechtskontrolle durch das Arbeitsgericht (§ 76 Abs. 7 BetrVG). Für eine im Einigungsstellen- 76

verfahren zu treffende Regelung gelten dieselben Vorgaben wie für eine einvernehmliche Regelung der Betriebspartner. Auch die Einigungsstelle muss also ihrerseits eine **abschließende Regelung** treffen, die den gesetzlichen Spielraum des Arbeitgebers bei der Gefährdungsbeurteilung ausschöpft. Andernfalls ist ihr Spruch **unwirksam** (BAG 11.2.2014 – 1 ABR 72/12, NZA 2014, 989, Rn. 15 ff.). Das setzt im Ausgangspunkt voraus, dass der **Regelungsauftrag** der Einigungsstelle so **bestimmt** gefasst wird, dass im Nachhinein festgestellt werden kann, ob dieser Auftrag vollständig erfüllt wurde – andernfalls ist der Spruch ungeachtet seines Inhalts insgesamt unwirksam (BAG 28.3.2017 – 1 ABR 25/15, NZA 2017, 1133).

## II. Personalrat und kirchliche Mitarbeitervertretung

- 77 Der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland hat auch **kirchenarbeitsrechtlich** ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Gefährdungsbeurteilung **bejaht** (KGHEKD 9.7.2007 – II-0124/N 24-07, ZMV 2007, 26). Für die **öffentliche Verwaltung** hingegen **verneint** das **BVerwG** ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Gefährdungsbeurteilung, die es als bloße Vorbereitungshandlung mitbestimmungsbedürftiger Maßnahmen ansieht (BVerwG 14.10.2002 – 6 P 7/01, ZTR 2003, 362; 5.3.2012 – 6 PB 25/11 – NZA-RR 2012, 447; zu ähnlichen Überlegungen in der älteren Literatur zum BetrVG Wank SAE 2005, 226, 227). Demnach unterliegen nur die aufgrund der Beurteilung zu treffenden Schutzmaßnahmen der Mitbestimmung, nicht aber die Ermittlung und Beurteilung der zugrundeliegenden Gefährdungen. Weil der Personalrat im Ergebnis allerdings eine **Wiederholung** der Gefährdungsbeurteilung **erzwingen kann**, wenn er letztlich den Maßnahmen seine Zustimmung verweigert (§ 69 Abs. 1 BPersVG) empfiehlt sich in der Praxis dennoch eine frühzeitige Einbindung der Beschäftigtenvertretung (BVerwG NZA-RR 2012, 447). Eine eigene Fragebogenaktion des Personalrats, um den Handlungsbedarf im Arbeitsschutz zu ermitteln, ist nach der Rechtsprechung allenfalls in engen Ausnahmefällen denkbar (BVerwG 8.8.2012 – 6 PB 8/12, NZA-RR 2013, 53).

## G. Durchsetzung

### I. Aufsichtsbehörden

- 78 Für die Aufsichtsbehörden gehört ein Blick in die Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung zu jeder Betriebsbesichtigung (LASI LV 59 S. 7). Dabei wird zumindest **stichprobenartig geprüft**, ob der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und dokumentiert hat, sowie ob die Beurteilung der betrieblichen Realität entspricht, plausibel und nicht zuletzt aktuell ist (LASI LV 59 S. 10). Stellt die Behörde Mängel in der Gefährdungsbeurteilung fest, wird sie den Arbeitgeber darauf **hinweisen**, sofern nötig **beraten** und auf eine Behebung drängen (LASI LV 59 S. 11 ff.). Bei schweren Mängeln oder bei uneinsichtigen Arbeitgebern kann sie die Beurteilungspflicht auch per **Anordnung** nach § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 ArbSchG durchsetzen bzw. nach § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 iVm Satz 2 ArbSchG zur Abwendung einer Gefahr sogar die weiteren Arbeiten bis zur Festlegung der notwendigen Schutzmaßnahmen untersagen.

## II. Beschäftigte

Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG iVm § 618 Abs. 1 BGB einen ein- 79  
 klagbaren **Anspruch** gegen ihren Arbeitgeber **auf Durchführung der Gefähr-  
 dungsbeurteilung** für ihren Arbeitsplatz (BAG 12.8.2008 – 9 AZR 1117/06,  
 NZA 2009, 102). Weil jedoch der Arbeitgeber über die Art und Weise der Gefähr-  
 dungsbeurteilung entscheidet, ist der Anspruch insoweit nur auf eine rechtmäßige  
 Ausfüllung dieses Spielraums gerichtet. In mitbestimmten Betrieben besteht dem-  
 entsprechend nur ein Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die **Initiative** ergreift,  
 um mit dem Betriebsrat eine **mitbestimmte Regelung** zur Gefährdungsbeurtei-  
 lung zu erreichen (BAG NZA 2009, 102), auf deren Grundlage dann die Beurtei-  
 lung durchzuführen ist, sofern nicht bereits eine entsprechende Betriebsverein-  
 barung besteht.

## III. Betriebsrat

Gestützt auf sein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kann 80  
 der Betriebsrat den Arbeitgeber zwingen, eine Gefährdungsbeurteilung durch-  
 zuführen, indem er von seinem diesbezüglichen **Initiativrecht** (→ Rn. 75) Ge-  
 brauch macht. Das gilt nicht nur, wenn die Gefährdungen im Betrieb noch über-  
 haupt nicht (mitbestimmt) beurteilt wurden. Der Betriebsrat kann auch bislang  
 unregelte Details einer Regelung zuführen (zB die erforderliche Qualifikation  
 der mit der Durchführung betrauten Personen, BAG 18.8.2009 – 1 ABR 43/08,  
 NZA 2009, 1434). Eine **unvollständige** Gefährdungsbeurteilung ist jederzeit auf  
 Initiative eines Betriebspartners zu ergänzen, insbesondere wenn einzelne Gefähr-  
 dungsfaktoren (zB die Raumtemperatur nach Anhang Nr. 3.5) nicht berücksichtigt  
 wurden.

## H. Sanktionen

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist nicht unmittelbar sanktio- 81  
 niert, wohl aber die fehlende Dokumentation nach Abs. 3. Gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1  
 handelt **ordnungswidrig**, wer die Gefährdungsbeurteilung nicht richtig, nicht  
 vollständig oder nicht rechtzeitig **dokumentiert** (→ § 9 Rn. 5).

## § 3a Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so ein-  
 gerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit  
 und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und ver-  
 bleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden. <sup>2</sup>Beim Ein-  
 richten und Betreiben der Arbeitsstätten hat der Arbeitgeber die Maßnah-  
 men nach § 3 Absatz 1 durchzuführen und dabei den Stand der Technik,  
 Arbeitsmedizin und Hygiene, die ergonomischen Anforderungen sowie  
 insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach  
 § 7 Absatz 4 bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichti-  
 gen. <sup>3</sup>Bei Einhaltung der bekannt gemachten Regeln ist davon aus-  
 zugehen, dass die in dieser Verordnung gestellten Anforderungen dies-  
 bezüglich erfüllt sind. <sup>4</sup>Wendet der Arbeitgeber diese Regeln nicht an, so



muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit der Beschäftigten erreichen.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften sowie den zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von den Beschäftigten mit Behinderungen benutzt werden.

(3) <sup>1</sup>Die zuständige Behörde kann auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers Ausnahmen von den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs zulassen, wenn

1. der Arbeitgeber andere, ebenso wirksame Maßnahmen trifft oder
2. die Durchführung der Vorschrift im Einzelfall zu einer unverhältnismäßigen Härte führen würde und die Abweichung mit dem Schutz der Beschäftigten vereinbar ist.

<sup>2</sup>Der Antrag des Arbeitgebers kann in Papierform oder elektronisch übermittelt werden. <sup>3</sup>Bei der Beurteilung sind die Belange der kleineren Betriebe besonders zu berücksichtigen.

(4) Anforderungen in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere im Bauordnungsrecht der Länder, gelten vorrangig, soweit sie über die Anforderungen dieser Verordnung hinausgehen.

#### Übersicht

	Rn.
A. Überblick und Entstehungsgeschichte . . . . .	1
B. Grundpflichten des Arbeitgebers (Abs. 1) . . . . .	3
I. Allgemeines . . . . .	3
II. Normadressat: Arbeitgeber . . . . .	4
III. Schutzziel: Sicherheit und Gesundheitsschutz (Abs. 1 Satz 1) . . . . .	8
IV. Umsetzung der Schutzpflicht (Abs. 1 Satz 2) . . . . .	12
1. Durchführung der Schutzmaßnahmen . . . . .	12
2. Berücksichtigung des Standes der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie der ergonomischen Anforderungen . . . . .	13
V. Konkretisierung durch Technische Regeln für Arbeitsstätten (Abs. 1 Sätze 2–4) . . . . .	16
1. Notwendige Konkretisierung . . . . .	16
2. Von den Arbeitsstätten-Richtlinien zu den Technischen Regeln für Arbeitsstätten . . . . .	18
3. Rechtsnatur der ASR . . . . .	22
a) Rechtscharakter und Drittwirkung . . . . .	22
b) Fehlerhaftes Zustandekommen von ASR . . . . .	27
c) Gerichtliche Überprüfbarkeit . . . . .	29
4. Überblick über die bekannt gegebenen ASR . . . . .	32
VI. Berücksichtigung der ASR (Abs. 1 Sätze 2 und 4) . . . . .	34
VII. Vermutungswirkung (Abs. 1 Satz 3) . . . . .	38
C. Schutz der behinderten Beschäftigten in der Arbeitsstätte (Abs. 2) . . . . .	43
I. Allgemeines . . . . .	43