Handwerkskammer
Rhein-Main

Merkblatt
Pflichten des Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz

---

1. Grundpflichten des Arbeitgebers nach §§ 3 und 4 ArbSchG

- Die Arbeit muss so gestaltet werden, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und die verbleibenden Gefährdungen möglichst gering gehalten werden.

- Bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin, Hygiene sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen.

- Technische und organisatorische Maßnahmen des Arbeitsschutzes haben stets Vorrang vor individuellen Schutzmaßnahmen.

- Bei allen Schutzmaßnahmen sind die speziellen Gefahren für besonders schutzbedürftige Personengruppen zu berücksichtigen (z. B. Jugendliche, Schwangere, Behinderte).

2. Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG

- Der Arbeitgeber muss eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen, damit Schutzmaßnahmen getroffen werden können.

- Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen im Betrieb ist die Analyse eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

- Die einzelnen Berufsgenossenschaften erarbeiten Checklisten und Handlungsanleitungen für die Beurteilung der handwerksspezifischen Arbeitsbedingungen.

- Auch die Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte unterstützen künftig den Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

3. Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung und der Maßnahmen zum Arbeitsschutz nach § 6 ArbSchG

- Die Pflicht zur Dokumentation gilt ab dem 21. August 1997. Die Handlungsanleitungen und Checklisten der Berufsgenossenschaften werden die Dokumentation erleichtern.

Betriebe mit 10 oder weniger Beschäftigten sind von der Dokumentationspflicht befreit (Kleinbetriebsklausel). § 6 Abs. 1 ArbSchG ist zwischenzeitlich durch das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz ergänzt worden. Dabei wurde die Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigen geregelt: Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden sind mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.