

# Arbeitsschutzgesetz: ArbSchG

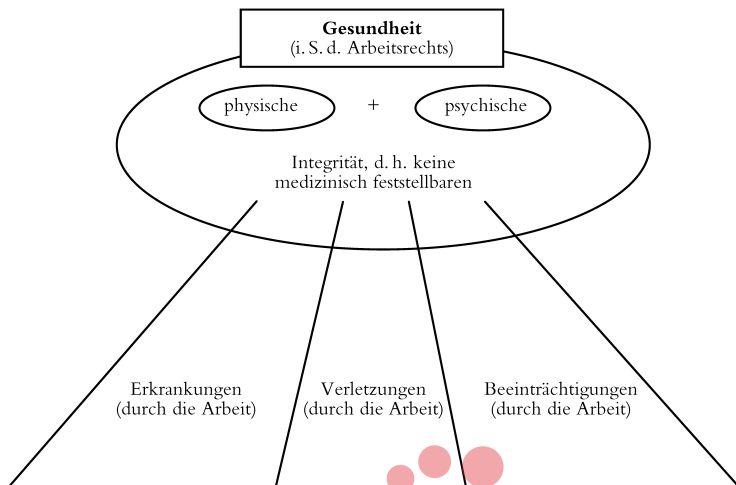
Kollmer / Klindt / Schucht

4. Auflage 2021

ISBN 978-3-406-75383-1

C.H.BECK

rich in Nöthlichs Nr. 4010, S. 9). Letzteres kann auch im Falle von **Mobbing**, das gesundheitliche Auswirkungen hat, der Fall sein.



Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass das Gesetz zunächst und zu aller erst einmal der Abwehr von **Gefahren** diene und heute noch dient. Es war nicht die ursprüngliche Intention des Gesetzgebers, **unerhebliche** Beeinträchtigungen der Gesundheit vom Gesundheitsbegriff des § 1 erfassen zu lassen. Allerdings ergab sich ein Paradigmenwechsel mit Einführung der **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**: Diese kann zur Folge haben, dass die Schwelle für bestimmte Beschäftigengruppen Beschäftigte von der unerheblichen Beeinträchtigung hin zur erheblichen Beeinträchtigung (und damit hin zur Gefahr) überschritten wird. Letztendlich ist es auch Aufgabe dieser Gefährdungsbeurteilung, entsprechende Risiken zu identifizieren und damit auch (was die Gesundheitsgefahren oder Gefährdungen betrifft) die „Spreu vom Weizen“ zu trennen. Die Begrifflichkeit des Gesundheitsschutzes orientiert sich an den Termini „Gefahr und Gefahrenabwehr“ (BT-Drs. 13/3540, S. 16). Schadens- und Leidensvermeidung ist das oberste Ziel des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrechts. Zu dem Begriff der Gefahren siehe ausführlich: BAG, Urt. v. 12.8.2008, NZA 2009, S. 102–105 mit Verweis auf *Kreuzberg* in Kollmer (Vorauslage) § 5 Rn. 30–31. 19

**2. Erweiterung des Gesundheitsbegriffs.** Den Anhängern eines erweiterten Gesundheitsbegriffs (s. *Pieper* ArbSchG § 1 Nr. 8ff. m. w. N.) ist einer zeitgemäßen Interpretation des europäischen und deutschen Arbeitsschutzrechts zu konzедieren, dass es mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuordnung der bundesunmittelbaren Unfallkassen (BUK-NOG) bereits im Jahr 2013 und der damit enthaltenen Präzisierung der Pflicht des Arbeitgebers, für sein Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, einen revolutionären **Paradigmenwechsel** gegeben hat: Die Gefährdungsbeurteilung bezieht sich seit dem auch auf die **psychischen Belastungen** bei der Arbeit. Mit dem Gesetz hat die Bundesregierung, fast unbemerkt von der arbeitsrechtlichen Fachöffentlichkeit, den bislang mehr an den Gefahren für die 19a

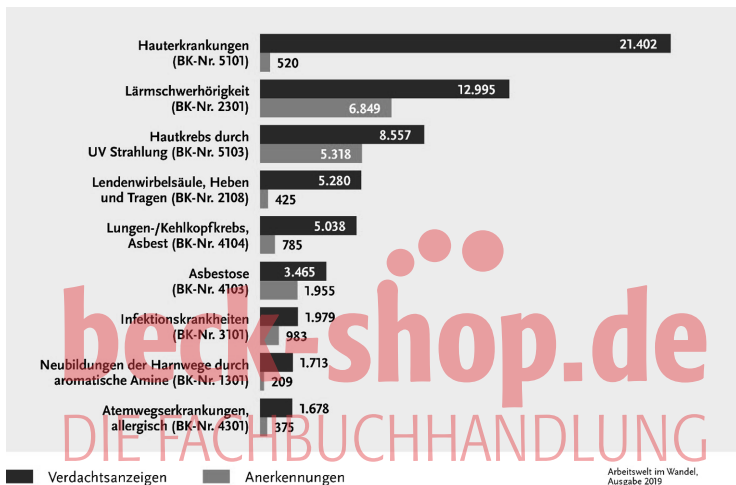
physische Gesundheit ausgerichteten Arbeitsschutz massiv erweitert (sehr plastisch *Kreitzberg, S. 196*: „durchgewunken“). Die Neufassung des § 4 stellt klar, dass der Gesundheitsbegriff unteilbar ist und sowohl die **physische** als auch die **psychische** Gesundheit einschließlich der Wechselwirkungen umfasst. Konsequenterweise ist in §§ 5 und 6 dann auch die Pflicht zur Beurteilung und zur Dokumentation auch der psychischen Belastungsgefährdungen festgeschrieben worden (*Düwell jurisPR-ArbR 39/2013 Anm. 1*).

- 19b Letztendlich haben wir es seit der Ära der Gefährdungsbeurteilung (Ergänzung des § 4 im Jahr 2013) zu tun mit einem **ganzheitlichen Konzept** des betrieblichen Gesundheitsschutzes, zugleich mit einem **dynamischen Gesundheitsbegriff**, der sich nicht mehr an alten Maßstäben der ursprünglichen Gesetzesmotive „1 zu 1“ messen lassen kann. Sondern ein Gesundheitsbegriff, der sich stets, auch von Auflage zu Auflage dieses Kommentars, fortentwickelt. Mit der wohl herrschenden Literaturmeinung lässt sich dieser dynamische und präventive Gesundheitsbegriff noch am ehesten dem Gesundheitsbegriff aus **Art. 3 e des ILO-Übereinkommens 155** messen (so: *HK-ArbSchR/Kohte/Maul-Sartori* § 1 Rn. 8). Danach bedeutet Gesundheit „im Zusammenhang mit der Arbeit“ nicht nur das Freisein von Krankheit oder Gebrechen, sondern umfasst auch die physischen und geistig-seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Sicherheit der Gesundheit bei der Arbeit stehen (ähnlich: *Pieper ArbSchG* § 1 Rn. 9; *Nöthlichs ArbSchG* § 1 Rn. 1.1.1.2; → *Kohte* § 2 Rn. 31). Dabei bleiben – als Korrekturfaktor – **unerhebliche Auswirkungen** nach wie vor außer Betracht.

Mit dieser Definition eines ganzheitlichen Konzepts des betrieblichen Gesundheitsschutzes, welches physische und psychische Aspekte und deren Wechselwirkungen miteinander berücksichtigt und in der Gefährdungsbeurteilung miteinfasst kann auch zugleich die Abgrenzung von dem weiter gefassten Begriff der WHO („Zustand völligen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens“) definiert werden. Mit *Kohte/Maul-Sartori* ist der Auffassung zu folgen, dass diese Kategorie, die auch Elemente des Persönlichkeitsschutzes und der Salutogenese umfasst, in der betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 20b SGB V aufgegriffen wird; diese ist aber **nicht mit öffentlich-rechtlichen Mitteln** der Aufsicht durchzusetzen, sondern durch **Anreize** zu fördern (*HK-ArbSchR/Kohte/Maul-Sartori* § 1 Rn. 9 mit Verweis auf den mittlerweile von *BVerwG* und *BAG* anerkannten erweiterten Gesundheitsbegriff: *BVerwG NZA* 1997, 482, 483 und *BAG Urt. v. 12. 8. 2008* – 9 AZR 1117/06, *NZA* 102, 104).

- 19c Der Gesundheitsbegriff ist letztendlich unteilbar, der Streit um die Reichweite des Gesundheitsbegriffs wird der Praxis zu akademischen Diskussion. Er umfasst nämlich sowohl die physischen als auch die psychische Gesundheit einschließlich der Wechselwirkungen. Sehr anschaulich ist das jüngste Urteil des *VG Berlin*, dass nicht nur für einen weiten Gesundheitsbegriff plädiert, sondern vielmehr auf den **Begriff der Gefährdungsquelle** abstellt. Dieser kann gegeben sein durch Stress und Mobbing, durch das Zusammenwirken verschiedener psychischer und körperlicher Belastungen und letztendlich zu **handfesten Gesundheitsbeschwerden** (etwa: Verspannungen oder Rückenschmerzen, Schlafstörungen) führen (sinngemäß: *VG Berlin*, Beschl. v. 1. 6. 2018 – 62 K2.18 PVL, Beck RS 14911). Oder, etwas vereinfacht ausgedrückt: Geist und Körper lassen sich nicht einfach trennen. Kurzum: Der Gesundheitsbegriff hat sich also im Verhältnis zu damaligen gesetzgeberischen Intention im Jahr 1996, nicht zuletzt auch durch die Einführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, durchaus **fortentwickelt** (ausführlich und anschaulich zur Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen: *Balickioglu NZA* 2015, 1424f., siehe auch *Balickioglu* → vor § 5).

Etwas konkreter ist dabei noch zu unterscheiden zwischen der **Gefährdung** 19d nach § 4 Nr. 1 sowie der **Gefahr** nach § 4 Nr. 2 und Nr. 6: Durch den Begriff der Gefährdung wird eine gewisse Vorverlagerung der Pflichten des Arbeitgebers bewirkt: Gefährdungsschutz und Gefahrenabwehr stehen für unterschiedliche Zielsetzungen und Ansatzpunkte von Arbeitsschutzmaßnahmen (HK-ArbSch/Blume/Faber § 4 ArbSchG Rn. 10): Eine Gefahr ist eine Sachlage, die bei ungehindertem Ablauf des objektiv zu erwartenden Geschehens mit **hinreichender Wahrscheinlichkeit** zu einem Schaden führt; für eine Gefährdung genügt demgegenüber bereits die **Möglichkeit** einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an Ihre Eintrittswahrscheinlichkeit oder ihr Ausmaß (Groeger ARP 2020 106, 110 m. V.a. BAG NZA 2009, 102).



Quelle: Suga 2017, S. 95

**3. Schutz der Gesundheit (und der Sicherheit).** Wlotzke definierte einst 20 den Begriff Gesundheit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne als die „physische und psychische Integrität der Beschäftigten und die Erhaltung dieser Integrität gegenüber Schädigungen durch medizinisch feststellbare Verletzungen, Erkrankungen oder Beeinträchtigungen“ (Wlotzke in MüKo ArbR § 199 Rn. 26). Der Gesundheitsschutz der Beschäftigten sei demgemäß gewährleistet, wenn bei der Arbeit Bedingungen gegeben und Maßnahmen getroffen sind, bei denen Gefahren für die Gesundheit der Beschäftigten vermieden werden (i. d. S. auch Ernst/Hochheim in Koll/Janning/Pinter § 1 ArbSchG Rn. 3). Dieser Begriffsdefinition kann – eingeschränkt und zeitgemäß interpretiert – auch heute noch gefolgt werden. Unter Gesundheit i. S. d. Arbeitsschutzes wird grundsätzlich das Freisein von Eingriffen verstanden, welche zu einer Störung der körperlichen geistigen oder seelischen Lebensvorgänge führen. Dabei muss die Störung **physiologische Effekte** haben oder zu einem **psychischen Krankheitsbild** führen; es müssen funktionelle oder morphologische Veränderungen des menschlichen Organismus auftreten, die die natür-

liche Variationsbreite überschreiten (*Wilrich* in Nöthlichs Nr. 4010, S. 8 in Anlehnung an *BGH NJW* 1989, 1538 und *NJW* 1991, 1948). Diese Effekte können dabei auch von psychischen Belastungsfaktoren ausgelöst sein. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zur Gesundheit auch die Erhaltung der Arbeitskraft gehört. Hierunter versteht man insbesondere die Verhütung frühzeitiger, nicht auch altersbedingter Verschleißerscheinungen und psychischer Erschöpfung.

21 Fraglich ist, wie der Begriff der **Sicherheit** in § 1 Abs. 1 Satz 1 mit dem der Gesundheit in Verbindung zu setzen ist. Richtigerweise kann die Gewährleistung und Verbesserung der Sicherheit der Beschäftigten als ein **spezieller Unterfall** der Gewährleistung und Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten (allgemein) gesehen werden. In diesem Sinne liegt Sicherheit bei der Arbeit dann vor, wenn die Bedingungen gegeben und die Maßnahmen getroffen sind, bei denen die Beschäftigten vor den Gefahren und Folgen der angewandten Technik geschützt sind (*Ernst/Hochheim* in *Koll/Janning/Pinter ArbSchG* § 1 Rn. 3). Umgekehrt ist die Sicherheit eines Beschäftigten gefährdet, wenn zu besorgen ist, dass er im Zusammenhang mit seiner Arbeit getötet wird oder einen Arbeitsunfall erleidet. Insgesamt ist der Begriff Sicherheit i. S. d. ArbSchG zu verstehen als **Schutz vor** technisch oder organisatorisch verursachten bzw. verhältnis- oder verhaltensbedingten **Unfällen** bei der Arbeit, d. h. von arbeitsbedingten Verletzungen bis hin zur Tötung. Der Begriff der Sicherheit bezieht sich daher – für sich betrachtet – auf den „klassischen“ Teil des technischen Arbeitsschutzrechts. „Sicherheit“ deutet zugleich auf inhaltliche Schnittstellen zwischen dem im ArbSchG geregelten betriebsbezogenen Arbeitsschutzrecht und dem produktbezogenen Arbeitsschutzrecht hin, dass in den Regelungsbereich des PSG, des ChemG und der darauf beruhenden Rechtsverordnungen fällt (i. d. S. *Pieper, ArbSchR ArbSchG* § 1 Rn. 7).

22 Auf den ersten Blick scheint somit das Abwenden von Gesundheitsgefahren mehr auf die Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen, die Sicherheit am Arbeitsplatz mehr auf die Verhütung von akuten, durch ein plötzliches Ereignis ausgelöste Vorfälle (Unfälle) hinzudeuten. Diese Sichtweise wirkt jedoch gekünstelt. Vielmehr ist die **Sicherheit als integraler Bestandteil** des Gesundheitsschutzes anzusehen. Das Ziel Sicherheit ist in dem übergeordneten Ziel Gesundheitsschutz mit enthalten. Gesundheitsschutz (inkl. Sicherheit) ist im Prinzip alles das, was dazu beiträgt, erforderlich und notwendig ist, dass Krankheiten und Unfälle nicht auftreten oder rechtzeitig abgewendet werden können (vgl. hierzu auch im Einzelnen: *Pieper, ArbSchR ArbSchG* § 1 Rn. 8ff.). Jedenfalls stimmt der Begriff des Gesundheitsschutzes im Sinne des ArbSchG mit denjenigen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG überein (*BAG, NZA* 2009, 1434–1436 = *BAG AP Nr. 16* zu § 87 BetrVG 1972).

#### 4. Pandemieplanung und Corona-Krise

**Literatur:** *Felz*, Arbeitsschutz als Infektionsschutz – Die neue SARS-COV-2-Arbeitsschutzregel, *ARP* 2020, 278; *Fuhlrott/Fischer*, Virale Anpassungen des Arbeitsrechts, *NZA* 2020, 345; *Groeger*, Arbeitsrecht mit Augenmaß im Kampf gegen SARS-CoV-2, *ARP* 2020, 106; *Grüneberg*, Corona-Virus: Arbeitsschutzrechtliche Eckpunkte für die betrieblichen Akteure, *ARP* 2020, 111; *Hussing*, Arbeitszeit, Kurzarbeit, Home-Office in Zeiten von Corona *ARP* 2020, 154; *Kiesche/Kohle*, Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona – Der Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte, C.H. Beck, München, 2020; *Kleiser/Bender*, Corona und Arbeitsschutz – Aus medizinischer Sicht, *ARP* 2020, 132; *Müller-Bonanni/Berke* Einhaltung von Arbeitsschutzstandards durch Arbeitgeber, *NJW* 2020, 1618; *Sagan/Brockfeld*, Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie, *NJW* 2020; *Steger*, Fremdpersonal und Arbeitsschutz in der

Corona-Krise, ARP 2020, 124; *Wéber*, Betriebliche Pandemie-Vorsorge und Arbeitsschutzmaßnahmen, ARP 2020, 120; 1112; *Wéller/Lieberknecht/Habrich*, Virulente Leistungsstörungen – Auswirkungen der Corona-Krise auf die Vertragsdurchführung, NJW 2020, 1017; *Wilrich*, Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS, NZA 2020, 634

Zum Themenkomplex Pandemieplanung und Corona sei zunächst auf die Ausführungen oben unter Vorbemerkung § 1 Rn. 112ff. sowie Kommentierungen in den einzelnen Paragrafen in diesem Kommentar verwiesen. An dieser Stelle kompakt zusammengefasst ist es zunächst wichtig zu vergegenwärtigen, dass Ausgangspunkt der arbeitsschutzrechtlichen Einordnung von Corona und Pandemieplanung das Arbeitsschutzgesetz mit seinen darauf beruhenden Verordnungen ist. Dabei sind zur Interpretation der Rechtslage sowie der unbestimmten Rechtsbegriffe im Arbeitsschutzgesetz sind die Mitteilungen des Bundesarbeitsministeriums (s. den **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard** vom 16.4.2020 und die SARS-COV-2-Arbeitsschutzregel (GMBI 2020, S. 484) als amtliche Verlautbarungen und Interpretationshilfe für eine einheitliche Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften in Deutschland) heranzuziehen, ebenso wie die Verlautbarungen und FAQ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (**BAuA**), die in ihrem Internet-Auftritt sehr umfassend und aktuell zum Arbeitsschutz in der Corona-Krise, insbesondere aber auch zu den Tätigkeiten außerhalb von Gesundheitswesen, Laboren und Sozialwesen Stellung bezieht. Die BAuA vertritt dabei den Standpunkt, dass „aus Sicht des Arbeitsschutzes“ der „Umgang mit SARS-CoV-2 und damit infizierten Personen“ in diesen Bereichen **„durch die vorhandenen Bestimmungen geregelt“ ist.**

[https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/FAQ-2\\_node.html](https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/FAQ-2_node.html)

Es stellt sich zunächst die nicht ganz unberechtigte Frage, inwieweit auch allgemeine Erwägungen der Pandemieplanung und der biologischen Einwirkungen noch von § 1 Abs. 1 und dem dort enthaltenen, freilich den sich wandelnden Anschauungen unterworfenen Gesundheitsbegriff, gedeckt ist. Schließlich zielten zahlreiche Maßnahmen im Zuge der Coronakrise nicht nur auf den **Arbeitsschutz im engeren Sinne**, sondern auch auf die öffentliche Gesundheitsversorgung, das allgemeine Krisenmanagement im öffentlichen Leben ab. Dies gilt auch für den Arbeitsschutzstandard und die Arbeitsschutzregel des BMAS, die natürlich nicht nur die Betriebe im engeren Sinne im Blick haben, sondern auch die Vergütung öffentlicher Gesundheitsgefahren, die von den Betrieben ausgehen können. Gleiches gilt für die Diskussion und die öffentlich-rechtlichen Präventionsmaßnahmen betreffend die Corona-pandemischen Ausbrüchen in den **Schlachthöfen** zu Zeiten der Coronakrise im Jahr 2020, bei denen verschärfte Kontrollen der Gewerbeaufsicht nicht nur die Intention des Arbeitsschutzes für die Beschäftigten, sondern auch das öffentliche Gesundheitswesen im Blick hatten. Durchaus kritisch wird angemerkt, dass das arbeitsschutzrechtliche Regulierungsmodell lediglich aus pragmatischen Gründen gewählt worden ist, um in einem arbeitsrechtlichen Gewand Infektion und Bevölkerungsschutz zu betreiben; das BMAS sei „auf der falschen Baustelle“, denn „das Infektionsrisiko ist keine durch die Arbeit verursachte Gefährdung“ (*Wilrich* m.V.a. *Lützelner*, Neuer Arbeitsschutzstandard aus dem BMAS – Viel Verwirrung für ein bisschen Hilfe, <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/arbeitsschutz-standard-sars-cov-2-bmas-viel-verwirrung-bisschen-hilfe/vom-4.5.2020, abgerufen am 3.6.2020>). Soll heißen: Der Arbeitsschutz möge sich um den Arbeitsschutz, nicht um den allgemeinen Bevölkerungsschutz und das

22a

22b

öffentliche Gesundheitswesen kümmern. In gewisser Weise hat der Gesetzgeber diese Frage also durch das eilends verabschiedete Arbeitsschutzkontrollgesetz beantwortet.

- 22c Diese Fragestellung ist bereits mit dem **Wortlaut** des § 1 Abs. 1 dahingehend zu beantworten, wonach das Arbeitsschutzgesetz dazu dient, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten **bei der Arbeit** durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Bei der Arbeit heißt nichts zwingend **durch** die Arbeit (*Wilrich NZA 2020, 636*). Auch die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG formuliert die Zielrichtung des Arbeitsschutzes ortsbezogen ohne Beschränkung der Gefährdungsherkunft: Es geht um Sicherheit und Gesundheitsschutz „*in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen*“ (Art. 5 I). § 1 Abs. 1 stellt ferner klar, dass nicht nur Gefährdungen durch die Arbeit erfasst sind, sondern im Sinne des umfassenden Arbeitsschutzes auch solche, die von der Arbeitsumgebung ausgehen. Entscheidend ist, welchen schädlichen Einflüssen der Beschäftigte im Rahmen seiner Arbeitsleistung ausgesetzt ist, welchen schädlichen Einflüssen er nicht oder nicht ohne weiteres ausweichen kann (*Wiebauer* in: Landmann-Rohmer ArbSchG § 1 Rn. 26–27). Damit ist der überschießende Präventionsschutz im Zuge der Pandemieplanung eben auch von § 1 Abs. 1 gedeckt, auch wenn dadurch reflexartig andere Interessen mit umfasst werden.
- 22d Die auf den ersten Blick einschlägige **Biostoffverordnung** sowie auf das unterhalb dieser Regelungsebene befindliche umfangreiche Regelwerk bezieht sich allerdings **nicht auf den „Normal-Arbeitsplatz“**, sondern vielmehr auf die Bereiche, die nach § 2 Abs. 7 Nr. 1 BiostoffV definiert sind: Nämlich jede Form des Ge- und Verbrauchs, der Be- und Verarbeitung sowie das Ab- und Umfüllens von Biostoffen (HK-ArbSchR/*Grüneberg/Kohle* Nr. 3 BiostoffV RdNr. 9). Der bloße zufällige oder denkbare Kontakt mit Krankheitsregener der Risikogruppe 3 im beruflichen Kontext (etwa bei Lehrern, so m. E. aber wohl auch beim regulären Werkhallen- oder Bürobetrieb oder am Telearbeitsplatz) führt **nicht** zur Anwendbarkeit der Biostoff-Verordnung (sh. *Kossens* in Kollmer/Klindt/Schucht ArbSchG § 2 BiostoffV Rd.Nr. 3; in enger Anlehnung an: BR-Drs. 325/13, Seite 53ff.). Die Biostoffverordnung ist mithin auf Laboranten, Pfleger und Gesundheitspersonal zugeschnitten, nicht auf das reguläre Büropersonal in der freien Wirtschaft und den in den Stellen.
- 22e **5. Fazit – Gesundheitsbegriff.** Sehr kompakt und zutreffend hat das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (Übersicht 2019/2020, Kap. 7 Rn. 4) jüngst den Begriff der Gesundheit im Sinne des Arbeitsschutzrechts umschrieben: Der moderne Gesundheitsbegriff im Arbeitsschutz folge zwar einerseits einem **ganzheitlichen Ansatz** und nehme das Individuum im Arbeitsleben umfassend in den Blick, so dass die Einheit von Körper und Geist, d. h. die physische und psychische Konstitution des Beschäftigten, mitumfasst sind, was § 4 Nr. 1 ausdrücklich klarstellt; der Gesundheitsbegriff im Sinne des Arbeitsschutzes finde allerdings dort seine Grenze, wo ihm – wie teilweise gefordert – generell die Funktion einer **Humanisierung der Arbeitswelt** im Sinne einer „bestmöglichen Entfaltung der Arbeitnehmerpersönlichkeit“ zugeschrieben werden soll. Gerade um das kodifizierte Arbeitsschutzrecht für den Arbeitgeber handhabbar zu machen, werde deshalb eine gewisse Anknüpfung und Nähe zum klassischen Gesundheitsschutz zu fordern sein. Dem ist aus hiesiger Sicht zu folgen.

## IV. „Beschäftigte bei der Arbeit“

**1. Beschäftigtenbegriff.** Das ArbSchG dient der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit. Damit ist an eine **Abgrenzung** zu anderen Personenkreisen gedacht: Das ArbSchG beabsichtigt zunächst nicht die Prävention vor Unfall- und Gesundheitsgefahren zugunsten des Arbeitgebers, von Verbrauchern oder sonstigen Dritten (z. B. Selbständigen). Der allgemeine Gesundheitsschutz der Bevölkerung wird vom Präventionsauftrag des Arbeitsschutzgesetzes nicht erfasst; Prävention in diesem Bereich ist Aufgabe der gesetzlichen Krankenkassen (Nöthlichs/Wilrich Nr. 4010, Seite 10). In diesem Sinne ist auch Art. 1 der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie formuliert, wonach Ziel der Richtlinie die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ist.

Der **Begriff des Beschäftigten** ist im Einzelnen in § 2 Abs. 2 definiert. Mit der Definition des Begriffs Beschäftigte in Abs. 2 werden diejenigen Personen bestimmt, die auf Grund einer rechtlichen Beziehung zum Arbeitgeber (u. a. Arbeitsvertrag, öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, Arbeitnehmerüberlassung) Arbeitsleistungen erbringen und durch Arbeitsschutzmaßnahmen vor Gesundheitsgefahren geschützt werden sollen. Der Gesetzgeber hat den Begriff Beschäftigte gewählt, um der Vielfalt der rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten, in denen abhängige Arbeit geleistet wird, Rechnung zu tragen. Dabei werden insbesondere – neben den Arbeitnehmern der Privatwirtschaft und des **öffentlichen Dienstes** – auch Beamte, Richter und Soldaten erfasst (BT-Drs. 13/3540, S. 15, vgl. auch *Pieper, ArbSchR ArbSchG* § 1 Rn. 16 m. w. N.; in der Rspr. zuletzt: *VG Bremen*, Beschl. v. 13.3.2019 (Az.: 6V 2982/18), → *Kohle* zu § 2). Explizit vom Beschäftigtenbegriff **ausgenommen** sind die in § 1 Abs. 2 genannten Hausangestellten, Seeschiffsbeschäftigten und BBergG-Beschäftigten (→ Rn. 66 sowie *Pieper, ArbSchR ArbSchG* § 1 Rn. 17ff).

**2. Zusammenhang mit dem Arbeitsprozess.** Der Passus „bei der Arbeit“ in § 1 Abs. 1 Satz 1 beschränkt den Beschäftigtenschutz auf den **eigentlichen Arbeitsprozess**: Dort, wo zwar gearbeitet wird, Tätigkeiten aber auf rechtlich ungebundener (rein freiwilliger Basis) stattfinden, ist das ArbSchG nicht anwendbar. Beispiele: Tätigwerden im privaten Bereich (z. B. Pflegedienst für ein Familienmitglied), im Rahmen von Gefälligkeitsverhältnissen (z. B. unentgeltliche Reparatur eines Radios für die Nachbarin). Es fehlt in diesen Bereichen an der für die Bezugsperson von Arbeitsschutzvorschriften charakteristischen Schutzbedürftigkeit. Allerdings greifen hier nicht immer, aber oftmals (vor allem im Bereich bestimmter freiwilliger Hilfsdienste) unfallversicherungsrechtliche Präventionsvorschriften (*Kollmer ArbSchG*, Rn. 42).

Es muss auch ein **Kontext mit der Arbeitstätigkeit** vorliegen. Es muss ein Zusammenhang im engeren Sinne bestehen. Es genügt nicht, wenn beispielsweise eine nicht wirkende oder gesundheitsschädliche Heilbehandlungsmaßnahme zufälligerweise, praktischerweise oder ausnahmsweise in einem Betrieb stattfindet. So hat das *ArbG Freiburg* einen behaupteten arbeitsvertraglichen Pflichtenverstoß gemäß § 619, 618 BGB (mangelnde Aufklärung bei einer Impfung) verneint, auch wenn die Impfung in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers stattfand (*ArbG Freiburg*, Urteil vom 14.12.2015 – Ca 226/14 – BeckRS, 123704). Im Ergebnis ebenso (aber ohne Zuhilfenahme der Argumentation § 1 die nachfolgenden Instanzen: LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 6.6.2016 – 9Sa 11/16 und BAG, Urteil vom 21.12.2017, – 8 AZR 853/16).

- 26 Die Formulierung „bei der Arbeit“ stellt ferner klar, dass es nicht Sinn und Zweck des Gesetzes ist, den Gesundheitszustand der Beschäftigten **allgemein zu verbessern**. Schutzmaßnahmen werden vom Arbeitgeber nur insoweit gefordert, als Gefahren für die Gesundheit der Beschäftigten spezifisch bei ihrer Arbeit auftreten können (*Ernst/Hochheim* in Koll/Janning/Pinter ArbSchG § 1 Rn. 4).

## V. „Sichern und Verbessern durch Maßnahmen“

- 27 Den Kern der Zielbestimmung enthält der Passus „durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern“. Damit wird der Leitgedanke des Art. 138 EGV umgesetzt, wonach europaweit Mindestvorschriften festgelegt werden müssen, die auf eine **Verbesserung** der Arbeitsumwelt hinwirken, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer verstärkt zu schützen.
- 28 **1. Adressaten der Arbeitsschutzpflichten.** Vor einer Definition der Maßnahmen des Arbeitsschutzes steht die Frage, wer eigentlich **Adressat** und damit **Verpflichteter** nach dem ArbSchG ist. Primär verpflichtet das Gesetz den **Arbeitgeber**: Er ist gehalten, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung arbeitsschutz- und sicherheitsrelevanter Umstände zu treffen, die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen (§ 3 Abs. 1). Diese zentrale Fixierung des Arbeitgebers im Gesetz entspricht bisheriger Tradition und auch Art. 5 der Arbeitsschutzrahmen-Richtlinie, der den Arbeitgeber zur Sorge für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer verpflichtet (vgl. auch *Pieper*, ArbSchG § 2 Rn. 28–29). Hier besteht auch eine rechtliche **Verantwortung der Führungskräfte** (zuletzt: *Gregor ARP* 2020, 26ff.). Ferner rückt der Gedanke der **Compliance** im Arbeitsschutzrecht zunehmend in den Vordergrund. Gerade in Anbetracht der vernetzten und kommunizierenden Systeme der Produktions- und Automatisierungstechnik im Rahmen von Industrie 4.0 gewinnt die prozessorientierte Natur des Arbeitsschutzrechts zunehmend an Bedeutung (s. *Klindt-ARP* 2020, 6, 8).
- 28a Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes stellt aber auch **organisatorische Anforderungen** an die Beteiligten. Sowohl in den Betrieben, als auch in den Behörden muss eine ausreichende Fachkompetenz zur Verfügung stehen, die jeweiligen neuen Erkenntnisse erschließt und für die konkreten betrieblichen Situationen zur Anwendung bringen kann (*HK-ArbSchR/Kohte/Maul-Sartori* § 1 Rn. 11). Damit werden auch höhere Anforderungen an die betriebliche Sicherheitsorganisation gestellt, die der Arbeitgeber im Rahmen des gesetzlichen zulässigen nach seinem Ermessen ausfüllen kann (BAG Urt. v. 15.12.2019 – 9 AZR 769/08, NZA 2019 506, 508). Letztendlich verlangt die Verbesserung des Gesundheitsschutzes vor allem eine verfahrensorientierte Sichtweise: Implementierung und Arbeitsschutz, regelmäßige Evaluation der Gefährdungsbeurteilung und die Durchführung von Anpassungsmaßnahmen (*HK-ArbSchR/Kohte/Maul-Sartori* § 1 Rn. 11).
- 29 Adressat des ArbSchG ist aber auch der **Staat**. Mittels angemessener Kontrolle und Überwachung sind die Behörden der Bundesrepublik und der Länder verpflichtet, die Durchführung des ArbSchG (und damit der EG-Arbeitsschutzrahmen-Richtlinie) zu gewährleisten (Art. 4 der Arbeitsschutzrahmen-Richtlinie). Von der Zweckbestimmung des § 1 Abs. 1 Satz 1 sind alle Tätigkeiten staatlicher Stellen umfasst, die auf eine Überwachung der Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten und die damit verbundene Beratung der Arbeitgeber abzielen (*Ernst/Hochheim* in Koll/Janning/Pinter ArbSchG § 1 Rn. 5). § 21 Abs. 1 a n. F. zielt mit einer großzügigen Über-