

# Stellungnahme

## Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

### Entwurf einer Verordnung über Sicherheit und Gesundheit bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit

#### (PSA-Benutzungsverordnung – PSA-BV)

#### Einleitung

Die neue Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-Benutzungsverordnung-PSA-BV) hat eine Neuordnung zum Ziel. Mit einer Strukturanpassung soll Kohärenz mit den bereits bestehenden Arbeitsschutzverordnungen hergestellt werden, unter Beibehaltung des bisherigen Schutzniveaus. Dabei wird die Aufgabe zur Beratung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstung dem Ausschuss für Betriebssicherheit zugewiesen.

Der DGB begrüßt das gesteckte Ziel der Novellierung, dieses wird jedoch nach Auffassung des DGBs und seiner Mitgliedsgewerkschaften nicht erreicht.

12. November 2024

Deutscher Gewerkschaftsbund

Kontaktperson:  
Annika Wörsdörfer

Referat für nationalen Arbeit- und  
Gesundheitsschutz  
Abt. Sozialpolitik

Verantwortlich:  
**Markus Hofmann**  
Leiter Abteilung Sozialpolitik

#### Allgemeine Anmerkungen

##### ▪ Kohärenz

Der vorliegende Verordnungsentwurf legt sowohl inhaltlich als auch in der Begründung einen starken Fokus auf die Umsetzung der relevanten EU-Richtlinien. Allerdings ist eine kohärente Implementation im Einklang mit den bestehenden Arbeitsschutzverordnungen und deren Regelwerk ebenso essenziell. Es scheint, dass eine gründliche Überprüfung der etablierten Begrifflichkeiten und Termini nicht stattgefunden hat. Bei der Umsetzung von EU-Recht sind nationale Besonderheiten zu berücksichtigen und sollten entsprechend im Regelungsentwurf reflektiert werden. Obwohl der Entwurf als Ziel formuliert, eine Anpassung an die Struktur weiterer bestehender Arbeitsschutzverordnungen anzustreben, lässt er an vielen Stellen einen detaillierten Abgleich mit den geltenden Arbeitsschutzverordnungen vermissen. In der vorliegenden Form wird weder die Verständlichkeit für die Normadressaten verbessert noch die praktische Handhabbarkeit erhöht. Abweichungen von gängigen Formulierungen oder deren Fehlen können zu Unsicherheiten in der Praxis führen und möglicherweise in einer mangelhaften Rechtskonformität resultieren.

- **betriebliche Mitbestimmung**

Der vorgelegte Regelungsentwurf enthält keinerlei Hinweise auf die betrieblichen Mitbestimmungsrechte. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften können dies nicht nachvollziehen. Die fehlende Benennung der Mitbestimmungsrechte stellt auch ein Umsetzungsdefizite der Richtlinie 89/656/EWG dar, die ihrerseits in den Art. 7,8 ausdrücklich auf die Mitbestimmungsrechte verweist. In anderen Arbeitsschutzverordnungen ist der Verweis auf die Beteiligung der beschäftigten oder ihrer Vertretung bereits gelebte Praxis, z.B. in der geltenden Gefahrstoffverordnung §10 Abs. 4 Satz 2.

Die Integration von Mitbestimmungsaspekten in Arbeitsschutzverordnungen gewährleistet eine kohärente Rechtsanwendung. Dies ist notwendig, da die betriebliche Mitbestimmung ein fundamentales Element des deutschen Arbeitsrechts darstellt und eng mit Fragen des Arbeitsschutzes verknüpft ist. Durch die explizite Berücksichtigung der Mitbestimmung wird sichergestellt, dass Arbeitschutzmaßnahmen nicht nur formal umgesetzt, sondern auch effektiv unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen gestaltet werden.

Die Aufnahme von Mitbestimmungshinweisen in Arbeitsschutzverordnungen fördert die praktische Umsetzung von Schutzmaßnahmen. Betriebsräte haben weitreichende Mitbestimmungsrechte in Fragen des Arbeitsschutzes. Durch die explizite Erwähnung dieser Rechte in den Verordnungen wird deren Bedeutung unterstrichen und die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sie in der betrieblichen Praxis tatsächlich wahrgenommen werden. Die betriebliche Mitbestimmung hat sich als wirksames Instrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erwiesen. Indem Mitbestimmungsaspekte in Arbeitsschutzverordnungen integriert werden, wird dieser positive Effekt verstärkt. Dies führt zu einer ganzheitlicheren Betrachtung von Arbeitsschutzfragen, bei der sowohl die Perspektive der Arbeitgeber als auch die der Arbeitnehmer berücksichtigt wird.

Zudem schafft die Aufnahme von Mitbestimmungshinweisen in Arbeitsschutzverordnungen Transparenz und Rechtssicherheit für alle Beteiligten. Arbeitgeber, Betriebsräte und Beschäftigte erhalten so klare Informationen über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten im Kontext des Arbeitsschutzes. Dies kann potenzielle Konflikte reduzieren und die Zusammenarbeit im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes verbessern. Dies entspricht dem Grundgedanken der betrieblichen Mitbestimmung und fördert eine Unternehmenskultur, in der Arbeitsschutz als gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verstanden wird. Durch die Integration von Mitbestimmungsaspekten in Arbeitsschutzverordnungen wird somit nicht nur die rechtliche Kohärenz verbessert, sondern auch die praktische Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen gefördert, die Arbeitsbedingungen verbessert, Rechtssicherheit geschaffen und die demokratische Teilhabe gestärkt. Dies trägt insgesamt zu einem effektiveren und von allen Beteiligten getragenen Arbeitsschutz bei.

- **gleiches Schutzniveau- Unterweisung**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sieht das vom Ministerium angestrebte Ziel, das Schutzniveau durch die Novellierung unverändert zu belassen, als nicht erreicht an. Die mangelnde Kohärenz mit anderen Arbeitsschutzvorschriften vermittelt den Normadressaten den Eindruck eines veränderten Schutzniveaus. Dies wird besonders am Beispiel der Unterweisung deutlich.

Der vorliegende Regelungsentwurf verzichtet auf den Hinweis zur mindestens jährlich durchzuführenden Unterweisung. Diese Formulierung hat sich jedoch als Standard in allen geltenden Arbeitsschutzvorschriften etabliert. Im Jahr 2016 wurde sie in die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) aufgenommen und somit in allen Arbeitsschutzverordnungen verankert. Die Bundesratsdrucksache 506/16 (Beschluss) führte die Einführung der jährlichen Unterweisung in die ArbStättV als eine wesentliche Neuerung auf. Der damalige Entwurf betonte, dass die "neu aufgenommenen Vorschriften zur Unterweisung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber ein wesentliches Element hinsichtlich des sicherheitsgerechten Verhaltens" darstellen.

Vor diesem Hintergrund ist die nun erfolgte Abkehr von diesem etablierten Standard für den DGB nicht nachvollziehbar. Dies gilt umso mehr, als dass sich im Begründungsteil keinerlei Erläuterung zu dieser Änderung findet. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher mit Nachdruck eine Nachbesserung in diesem Punkt. Konkret wird die Wiederaufnahme der bewährten Formulierung gefordert, dass mindestens einmal jährlich eine Unterweisung durchzuführen ist.

Diese Anpassung ist unverzichtbar, um die Konsistenz mit anderen Arbeitsschutzvorschriften zu wahren und das angestrebte gleichbleibende Schutzniveau tatsächlich zu gewährleisten. Eine solche Klarstellung würde zudem die Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte erhöhen und die Bedeutung regelmäßiger Unterweisungen für den Arbeitsschutz unterstreichen.

- **Zuständigkeit Ausschuss für Betriebssicherheit**

Der vorliegende Regelungsentwurf überträgt dem Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS) die Aufgabe, das Bundesministerium in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) zu beraten. Bislang war kein spezifischer Ausschuss für diese Beratung zuständig, und die Erarbeitung eines konkretisierenden und kohärenten Regelwerkes lag in der Zuständigkeit der Berufsgenossenschaften.

Es bleibt unklar, warum nun dringend ein zuständiger Ausschuss benötigt wird, insbesondere da Vertreter des Ministeriums im ABS nachdrücklich dargelegt haben, dass weiterhin kein Konkretisierungsbedarf gesehen wird.

Angesichts der Tatsache, dass der ABS in der kommenden Berufenungsperiode bereits für die Untersetzung verschiedener Arbeitsschutzverordnungen<sup>1</sup> zuständig sein wird, erscheint eine weitere Aufgabenausweitung für ein ehrenamtlich besetztes Gremium kaum realisierbar. Der ABS und sein Koordinierungskreis haben diese Bedenken intensiv mit den Ministeriumsvertretern diskutiert und eine einheitliche Position bezogen.

Die ablehnende Haltung des ABS gründet sich zudem auf die Überzeugung, dass das Thema PSA eine grundsätzliche Fragestellung darstellt, die Berührungspunkte zu allen bestehenden staatlichen Arbeitsschutzausschüssen aufweist. Die ehrenamtlichen Mitglieder des ABS verfügen aufgrund ihrer fachlichen Expertise im Bereich Arbeitsmittel nicht über die notwendigen Kompetenzen, um technische Regelungen für PSA z.B. bei der Verwendung von Gefahrstoffen oder biologischen Arbeitsstoffen auszuarbeiten.

Folglich erscheint eine Zuordnung dieser Aufgabe an den Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA) sinnvoller. Allein die koordinierende Funktion des ASGA in der Zusammenarbeit mit allen staatlichen Ausschüssen könnte, wenn überhaupt, den geeigneten Rahmen für eine Bearbeitung des Regelungsbereichs der PSA bieten.

Es ist anzumerken, dass § 21 Abs. 5 der Betriebssicherheitsverordnung dem ABS die Aufgabe zuweist, zu Belangen bezüglich Arbeitsmittel zu beraten. Eine PSA stellt jedoch kein Arbeitsmittel dar. Daher vertreten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Auffassung, dass die Rechtsgrundlage für eine solche Aufgabenübertragung im Bereich PSA an den ABS fehlt und zudem eine Zuordnung zu einem staatlichen Ausschuss überflüssig ist.

Ferner bleibt unklar, welche Erkenntnisse über die Wirksamkeit der aktuellen Regulierung zu PSA vorliegen und ob es dabei Unterschiede bezogen auf Branchen oder Arten der Schutzausrüstung gibt. Solche Erkenntnisse wären bei künftiger Regelsetzung zu berücksichtigen. Ebenso wenig ersichtlich ist, ob und inwieweit mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) über die Absicht der Novellierung gesprochen wurde und welche potenziellen Probleme bei der Überführung des aktuellen DGUV-Regelwerks in staatliche Regulierung entstehen könnten.

Es besteht die Gefahr, dass die DGUV ihre bisherigen Ressourcen für die Bearbeitung des Themenfeldes PSA umwidmet, wenn dies vorrangig Gegenstand des staatlichen Technischen Regelwerks werden soll. Dies könnte zu einer Ressourcenlücke und möglichen Inkonsistenzen in der Regulierung führen.

Der DGB nimmt zu dem vorgelegten Referentenentwurf (RefE) wie folgt im Einzelnen Stellung:

---

<sup>1</sup> Überwachungsbedürftige Anlagenverordnung, Arbeitsmittelbenutzungsverordnung, Lärm und Vibration, Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung sowie Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern

## DGB-Stellungnahme zur PSA-BV, Stand 12.11.2024

Lfd. Nr.	Nummer, Absatz	Text Referentenentwurf/ Gesetzestext	Anmerkung	Änderungen
1	§1 Abs. 1 Nr. 3	persönliche Schutzausrüstungen für Beschäftigte der Bundeswehr, des Zivil- und des Katastrophenschutzes, der Polizeien des Bundes und der Länder sowie sonstiger Einrichtungen, die der öffentlichen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung dienen,	Der Passus lässt offen, inwieweit Feuerwehren einbezogen sind. Klarstellung des Gewollten nötig.	persönliche Schutzausrüstungen für Beschäftigte der Bundeswehr, des Zivil- und des Katastrophenschutzes, der Polizeien des Bundes und der Länder, <b>der Feuerwehren</b> sowie sonstiger Einrichtungen, die der öffentlichen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung dienen,
2	§1 Abs. 3	Die Verordnung gilt nicht in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen.	Der vorgestellte Regelungsentwurf soll nur dort greifen, insofern die Bergverordnung nach Bundesberggesetz keine eigene gesonderten Regelung aufweisen.	Ergänzung: <b>soweit dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen.</b>
3	§2	Persönliche Schutzausrüstung im Sinne dieser Verordnung ist jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von einem Beschäftigten benutzt zu werden, um sich gegen eine Gefährdung für seine Sicherheit und seine Gesundheit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.	In der Definition fehlt der von der EU-Richtlinie 89/656/EWG vorgegebene Arbeitsbezug. Somit ist der Abschnitt nicht inhaltsgleich zur Richtlinie und fasst den Begriff der PSA (persönliche Schutzausrüstung) zu weit.	Persönliche Schutzausrüstung im Sinne dieser Verordnung ist jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von einem Beschäftigten benutzt <b>oder getragen</b> zu werden, um sich gegen eine Gefährdung für seine Sicherheit und seine Gesundheit <b>bei der Arbeit</b> zu schützen, sowie

<i>Lfd. Nr.</i>	<i>Nummer, Absatz</i>	<i>Text Referentenentwurf/ Gesetzestext</i>	<i>Anmerkung</i>	<i>Änderungen</i>
				jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.
4	§3 Abs. 1 Satz 1	Der Arbeitgeber hat auf Grundlage der <b>Gefährdungsbeurteilung</b> nach § 4 persönliche Schutzausrüstung den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen, wenn die Gefährdungen nicht durch <b>kollektive technische Schutzmittel</b> oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Methoden oder Verfahren vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.	Der Ausdruck Gefährdungsbeurteilung findet sich nicht im Arbeitsschutzgesetz nach §5 wieder. Es ist demnach von der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu sprechen.  Benutzung eines veralteten Begriffs. In Kohärenz zu anderen Arbeitsschutzverordnungen ist der Begriff anzupassen. Vergleichbar §7 Gefahrstoffverordnung (kollektiver Schutzmaßnahmen technischer Art)	Der Arbeitgeber hat <b>nach Maßgabe der Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b> nach § 4 persönliche Schutzausrüstung den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen, wenn die Gefährdungen nicht durch <b>kollektive Schutzmaßnahmen technischer Art</b> oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Methoden oder Verfahren vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.
5	§3 Abs. 1 Satz 2 und 3 neu		Konkretisierung in Kohärenz zu anderen Arbeitsschutzverordnungen nötig. Demnach darf eine belastende PSA keine Dauermaßnahme sein. Siehe §7 Abs. 5 der Gefahrstoffverordnung.	Ergänzung: <b>Dabei hat der Arbeitgeber zu ermitteln, ob die persönliche Schutzmaßnahme eine belastende Maßnahme darstellt. Stellt die persönliche Schutzausrüstung eine belastende Maßnahme dar, darf die Verwendung keine Dauermaßnahme sein.</b>
6	§3 Abs.2	Unbeschadet seiner Pflichten nach den §§ 3 und 4 des Arbeitsschutzgesetzes darf der Arbeitgeber nur solche persönliche Schutzausrüstung auswählen und den Beschäftigten zur Verfügung stellen, die	Klarstellung in der Begründung fehlt, dass demnach Arbeitshilfen, wie Exoskelette KEINE persönliche Schutzausrüstung sind.	Übernahme einer Klarstellung in der Begründung.

<i>Lfd. Nr.</i>	<i>Nummer, Absatz</i>	<i>Text Referentenentwurf/ Gesetzestext</i>	<i>Anmerkung</i>	<i>Änderungen</i>
7	§3 Abs.2 Nr. 2	Schutz gegenüber der Gefährdung bieten, ohne selbst eine größere Gefährdung mit sich zu bringen,	Ergänzung der mittlerweile vorhandenen technischen Möglichkeiten durch smarte PSA nötig. Diese sichern bereits in den Markt ein und finden Verwendung, so dass eine Konkretisierung im Einklang mit KI-Regulation an dieser Stelle für die Praxis unabdingbar ist.	Ergänzung: <b>dabei sind Systeme und Bauteilen, die die Schutzausrüstung mit (teil-) autonomen und anpassungsfähigen Funktionen versehen, besonders auf ihre Schutzfunktion über den Lebenszyklus und die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit des Beschäftigten zu prüfen.</b>
8	§3 Abs. 2 Nr. 3	den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen der Beschäftigten entsprechen.	Klarstellung des Gewollten, dies schließt den Stand der Technik mit ein.	den ergonomischen Anforderungen, <b>dem Stand der Technik</b> und den gesundheitlichen Erfordernissen der Beschäftigten entsprechen.
9	§3 Abs. 3 Nr. 1	die Dauer der Benutzung,	Klarstellung des Gewollten. Gemeint ist hier die Tragedauer der Schutzausrüstung.  Die Arbeitsumgebung und deren klimatische Gegebenheiten müssen zwingend berücksichtigt werden, da je nach Änderungen der klimatischen Bedingungen PSA als nicht geeignet anzusehen ist.	die <b>Tragedauer und klimatischen Bedingungen während</b> der Benutzung
10	§3 Abs. 3 Nr. 4 neu		Klarstellung, dass die vorgesehene PSA auch für den jeweiligen Beschäftigten gesundheitlich zuträglich ist, z.B. Allergien. Die Einbeziehung der arbeitsmedizinischen Expertise kann somit erfolgen.	Ergänzung: <b>zur Klärung der gesundheitlichen Verträglichkeit für den einzelnen Beschäftigten, sowie</b>

<i>Lfd. Nr.</i>	<i>Nummer, Absatz</i>	<i>Text Referentenentwurf/ Gesetzestext</i>	<i>Anmerkung</i>	<i>Änderungen</i>
11	§3 Abs. 3	Des Weiteren hat der Arbeitgeber bei der Auswahl und der Zurverfügungstellung der persönlichen Schutzausrüstung die nach § 21 Absatz 6 der Betriebssicherheitsverordnung bekannt gegebenen Regeln zu berücksichtigen. Bei Einhaltung dieser Regeln ist davon auszugehen, dass die Anforderungen nach dieser Verordnung erfüllt sind. Von den nach § 21 Absatz 6 der Betriebssicherheitsverordnung bekannt gegebenen Regeln kann abgewichen werden, wenn die Sicherheit und der Gesundheitsschutz durch andere Maßnahmen zumindest in vergleichbarer Weise gewährleistet werden.	Nicht nachvollziehbar warum hier lediglich auf die Betriebssicherheitsverordnung abgestellt wird. Beim Umgang mit Gefahrstoffen, biologischen Arbeitsstoffen und der Arbeit in Arbeitsstätten, ist der Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung notwendig. Zudem bedarf es in allen Fällen der Einbeziehung arbeitsmedizinischer Expertise.  Problematisch vor dem Hintergrund als das §21 Abs. 5 die Aufgaben des Ausschusses anders definiert. Der Ausschuss hat demnach stets bezogen auf Arbeitsmittel zu beraten. Persönliche Schutzausrüstungen sind keine Arbeitsmittel. Somit fehlt diesem Absatz die Rechtsgrundlage.	Neufassung unter Bezugnahme einer geänderten Zuständigkeit im Ausschusswesen. Beachtung des Stellenwertes des berufsgenossenschaftlichen Regelwerkes.
12	§3 Abs. 4	Jede persönliche Schutzausrüstung ist grundsätzlich für den persönlichen Gebrauch bestimmt und muss dem Beschäftigten individuell passen. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Beschäftigte, so hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass sich für die verschiedenen Benutzer weder Gesundheits- noch Hygieneprobleme ergeben.	Der Absatz ist nicht in Regelungssprache verfasst und für den Rechtsunterworfenen unverständlich. Klarstellung des Gewollten ist notwendig auch um eine Kohärenz zur TRBA500 herzustellen.	Jede persönliche Schutzausrüstung ist grundsätzlich für den persönlichen Gebrauch bestimmt und muss <b>an den Beschäftigten angepasst werden</b> . Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Beschäftigte, so hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass <b>unterschiedliche Verwender von Schutzausrüstungen nicht durch chemische oder biologische Stoffe wechselseitig konterminiert</b>

<i>Lfd. Nr.</i>	<i>Nummer, Absatz</i>	<i>Text Referentenentwurf/ Gesetzestext</i>	<i>Anmerkung</i>	<i>Änderungen</i>
				<b>werden und der Stand der Hygiene eingehalten wird.</b>
13	§3 Abs. 6	Der Arbeitgeber hat durch Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen sowie durch ordnungsgemäße Lagerung dafür Sorge zu tragen, dass die persönliche Schutzausrüstung während der gesamten Benutzungsdauer bestimmungsgemäß funktioniert und sich in einem hygienisch einwandfreien Zustand befindet.	Der Absatz ist nicht in Regelungssprache verfasst und für den Rechtsunterworfenen unverständlich. Klarstellung des Gewollten ist notwendig auch um eine Kohärenz zur TRBA500 herzustellen.	Der Arbeitgeber hat durch Wartungs-, Reparatur-, <b>Reinigungs-</b> und Ersatzmaßnahmen sowie durch ordnungsgemäße Lagerung dafür Sorge zu tragen, dass die persönliche Schutzausrüstung während der gesamten Benutzungsdauer bestimmungsgemäß funktioniert und <b>mikrobielle Kontaminationen verhindert werden.</b>
14	§3 Abs. 7	Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung vom Beschäftigten bestimmungsgemäß benutzt wird.	Für eine ordnungsgemäße Benutzung durch den Beschäftigten muss der Arbeitgeber zunächst deren Verfügbarkeit sicherstellen.	Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm zur Verfügung gestellte persönliche <b>Schutzausrüstung stets am Arbeitsplatz verfügbar ist und</b> vom Beschäftigten bestimmungsgemäß benutzt wird.
15	§4 Abs. 1	Vor der Auswahl einer persönlichen Schutzausrüstung muss der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes feststellen, ob die von ihm vorgesehene persönliche Schutzausrüstung den in § 3 Absätze 2 bis 5 genannten Bedingungen gerecht wird. Die Gefährdungsbeurteilung umfasst insbesondere:	Der Absatz ist nicht in Regelungssprache verfasst und für den Rechtsunterworfenen unverständlich. Klarstellung des Gewollten ist notwendig. Siehe hierzu auch Ausführungen unter Lfd. Nr. 4.	Vor der Auswahl einer persönlichen Schutzausrüstung muss der Arbeitgeber <b>die Arbeitsbedingungen</b> nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes <b>beurteilen und</b> feststellen, ob die von ihm vorgesehene persönlichen Schutzausrüstung den in § 3 Absätze 2 bis 5 genannten <b>Anforderungen</b> gerecht wird. Die

<i>Lfd. Nr.</i>	<i>Nummer, Absatz</i>	<i>Text Referentenentwurf/ Gesetzestext</i>	<i>Anmerkung</i>	<i>Änderungen</i>
				<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b> umfasst insbesondere:
16	§4 Abs.1 Nr. 1	die Ermittlung und die Bewertung von Gefährdungen, die nicht durch kollektive technische Schutzmittel oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Methoden oder Verfahren vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,	Siehe Lfd. Nr. 4	die Ermittlung und die Bewertung von Gefährdungen, die nicht durch <b>kollektive Schutzmaßnahmen technischer Art</b> oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Methoden oder Verfahren vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,
17	§4 Abs. 1 Nr. 2	die Definition der Eigenschaften, die die persönliche Schutzausrüstung aufweisen muss, damit sie einen Schutz gegenüber den nach Nummer 1 ermittelten Gefährdungen bietet, wobei eventuelle Gefahren , die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen könnte, zu berücksichtigen sind,	Klarstellung des Gewollten.  Bei Gefahr wird von Sachlage ausgegangen, die bei ungehindertem Ablauf des objektiv zu erwartenden Geschehens zu einem Schaden führt, wobei für den Schadenseintritt eine hinreichende Wahrscheinlichkeit verlangt wird und von einem Schaden erst gesprochen werden kann, wenn eine nicht unerhebliche Beeinträchtigung vorliegt; nicht mehrakzeptables Risiko.  Stattdessen ist hier die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit angesprochen und somit Gefährdung gemeint.	die Definition der Eigenschaften, die die persönliche Schutzausrüstung aufweisen muss, damit sie einen Schutz gegenüber den nach Nummer 1 ermittelten Gefährdungen bietet, wobei eventuelle <b>Gefährdungen</b> , die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen könnte, zu berücksichtigen sind,

<i>Lfd. Nr.</i>	<i>Nummer, Absatz</i>	<i>Text Referentenentwurf/ Gesetzestext</i>	<i>Anmerkung</i>	<i>Änderungen</i>
18	§4 Abs. 1 Nr. 3	die Bewertung der Eigenschaften der verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen unter Berücksichtigung der unter Nummer 2 definierten Eigenschaften.	Klarstellung des Gewollten. Gemeint ist hier die durch den Arbeitgeber ausgesuchte und zur Verfügung gestellte Schutzausrüstung und nicht die auf dem Markt verfügbare Schutzausrüstung.	die Bewertung der Eigenschaften der <b>durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten</b> persönlichen Schutzausrüstungen unter Berücksichtigung der unter Nummer 2 definierten Eigenschaften.
19	§4 Abs. 2	Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf zu aktualisieren, insbesondere bei Änderungen der Eigenschaften nach Absatz 1 Nummer 2. Dabei sind der Stand der Technik und die Hygiene zu berücksichtigen.	Absatz ist unvollständig. Ergänzungen nach §4 Arbeitsschutzgesetz sind nötig.	Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf zu aktualisieren, insbesondere bei Änderungen der Eigenschaften nach Absatz 1 Nummer 2. Dabei sind der Stand der Technik, <b>Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</b> zu berücksichtigen .
20	§4 Abs. 3 neu		Das Fehlen der Mitbestimmungsrechte stellt ein Umsetzungsdefizit nach 89/656/EWG dar.  Eine Verbindung zur betrieblichen Mitbestimmung ist vorzunehmen und bereits üblich in den Arbeitsschutzverordnungen. Dies ist dann u.a. kohärent zu §10 Abs. 4 Satz 2 GefahrstoffVO.	<b>Der Arbeitgeber hat bei der Festlegung von persönlichen Schutzmaßnahmen die Beschäftigten oder deren Vertretung in geeigneter Form zu beteiligen .</b>

<i>Lfd. Nr.</i>	<i>Nummer, Absatz</i>	<i>Text Referentenentwurf/ Gesetzestext</i>	<i>Anmerkung</i>	<i>Änderungen</i>
21	§5 Abs. 2 Satz 1	Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten anhand der Informationen nach Absatz 1 vor der erstmaligen Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung und danach in regelmäßigen Abständen darin zu unterweisen, wie die persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß und sicherheitsgerecht zu benutzen ist.	Fehlende Kohärenz zu §12 BetrSichV, §14 GefahrstoffVO, §6 ArbStättV, §14BiosstoffVO.  Ansonsten kommt es zu Interpretationsspielräumen und Absenkung des Schutzniveaus. Eine kohärente Regelung durch alle Arbeitsschutzverordnungen ist notwendig.	Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten anhand der Informationen nach Absatz 1 vor der erstmaligen Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung und danach in regelmäßigen Abständen, <b>mindestens jedoch einmal jährlich</b> darin zu unterweisen, wie die persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß und <b>sicherheits- und gesundheitsgerecht</b> zu benutzen ist.
22	§5 Abs.2 Satz 4	Eine arbeitsmedizinische Beratung ist, soweit erforderlich, Bestandteil der Unterweisung.	Die ArbMedVV kennt keine arbeitsmedizinische Beratung. Der Arbeitgeber kann sich arbeitsmedizinisch beraten lassen. Den Beschäftigten stehen rechtlich unterschiedliche Vorsorgen zu.	<b>Der Arbeitgeber hat sich arbeitsmedizinisch und sicherheitstechnisch durch die von ihm bestellten Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten zu lassen. Diese fachkundige Beratung muss als wesentlicher Bestandteil in die Unterweisung der Beschäftigten einfließen.</b>
23	§5 Abs. 2 Satz 5	Die Beschäftigten sind dabei auch über den Zweck der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu informieren und darüber, unter welchen Voraussetzungen sie Anspruch auf diese haben.	Klarstellung des Gewollten, sowie Kohärenz zur ArbMedVV. Beispielsweise die Pflichtvorsorge beim Tragen von Atemschutzgeräten Gruppen 2 und 3 sowie Angebotsvorsorge beim Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1.	Die Beschäftigten sind dabei auch über den Zweck der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu informieren und darüber, <b>ob eine Pflicht- oder Angebotsvorsorge gesetzlich vorgesehen ist.</b>

<i>Lfd. Nr.</i>	<i>Nummer, Absatz</i>	<i>Text Referentenentwurf/ Gesetzestext</i>	<i>Anmerkung</i>	<i>Änderungen</i>
24	§5 Abs. 2 Satz 6 neu		Verweis auf die einschlägigen Vorgaben und Herstellung einer besseren Vollziehbarkeit durch die Aufsichtsdiene.	<b>Die arbeitsmedizinischen Vorsorgen sind gemäß der arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung und den damit in Verbindung stehenden technischen Regeln zu dokumentieren.</b>
25	§6 Abs. 1	Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen durch den Ausschuss für Betriebssicherheit nach § 21 der Betriebssicherheitsverordnung beraten. § 21 Absatz 5 und 6 Nummer 1 der Betriebssicherheitsverordnung gilt entsprechend.	<p>Der Ausschuss für Betriebssicherheit untersetzt die PSA-BV nicht nach der BetrSichV, sondern nach §18 ArbSchG. Sonst würde die PSA-BV der BetrSich rechtlich untergeordnet sein und nur PSA in diesem Bereich für Arbeitsmittel untersetzen.</p> <p>Die Notwendigkeit der Zuteilung zu einem Ausschuss wird grundsätzlich in Frage gestellt. Das Ministerium gibt an, keinen absehbaren Bedarf für eine Konkretisierung geltend zu machen. Dann stellt sich die Frage, warum sich zu diesem Zeitpunkt eine Regelungsnotwendigkeit ergibt.</p> <p>Sollte dennoch ein Ausschuss für eine Beratung unabwendbar sein, so muss diese Zuständigkeit im Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verortet werden, da alle staatlichen Ausschüsse thematisch betroffen sind.</p> <p>Siehe Allgemeiner teil vorangestellt in der Stellungnahme.</p>	Streichung oder Neufassung

<i>Lfd. Nr.</i>	<i>Nummer, Absatz</i>	<i>Text Referentenentwurf/ Gesetzestext</i>	<i>Anmerkung</i>	<i>Änderungen</i>
26	§ 6 Abs. 2	Der Ausschuss hat bei der Ermittlung der in § 21 Absatz 5 Nummer 2 der Betriebssicherheitsverordnung genannten Regeln, die der Konkretisierung dieser Verordnung dienen, die Anhänge I, II und III der Richtlinie 89/656/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L393 vom 30.12.1989, S. 18) in ihrer jeweils geltenden Fassung zu berücksichtigen.	Die Rechtsgrundlage fehlt in §21 Absatz 5 Nr. 2 der BetrSichV. Der Ausschuss hat demnach stets bezogen auf Arbeitsmittel zu beraten. Persönliche Schutzausrüstungen sind keine Arbeitsmittel.	Streichung oder Neufassung
27	§7 Abs. 1Nr. 1	Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Absatz 1 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig  1. entgegen § 3 Absatz 1, auch in Verbindung mit Absatz 6 Satz 1, erforderliche	Ordnungswidrigkeitstatbestände fehlen und könnten somit durch die Arbeitsschutzbehörden nicht vollzogen werden. Diese müssen ergänzt werden.	1. entgegen § 3 Absatz 1, auch in Verbindung mit Absatz 6 Satz 1, erforderliche  <b>persönliche Schutzausrüstung nicht dahingehend prüft, ob sie eine belastende Maßnahme darstellt</b>  <b>belastende persönliche Schutzmaßnahme dauerhaft einsetzt</b>  persönliche Schutzausrüstung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht

<i>Lfd. Nr.</i>	<i>Nummer, Absatz</i>	<i>Text Referentenentwurf/ Gesetzestext</i>	<i>Anmerkung</i>	<i>Änderungen</i>
				rechtzeitig oder nicht kostenlos zur Verfügung stellt,
28	§7 Abs. 1 Nr. 4 neu		Ordnungswidrigkeitstatbestände fehlen und könnten somit durch die Arbeitsschutzbehörden nicht vollzogen werden. Diese müssen ergänzt werden.	<b>4. entgegen § 3 Absatz 7 persönliche Schutzausrüstung, die nicht am Arbeitsplatz verfügbar ist,</b>
29	§ 7 Abs. 1 Nr. 9 neu		Ordnungswidrigkeitstatbestände fehlen und könnten somit durch die Arbeitsschutzbehörden nicht vollzogen werden. Diese müssen ergänzt werden.	<b>9. entgegen § 5 Absatz 2 wenn Vorsorgen nicht durchgeführt oder zu spät angeboten werden.</b>