

## NOTAT



4. april 2016

J.nr. 20165200074

Metoder og Virkemidler (MV)  
AVB

### Notat om implementering af EU-Rammedirektivets artikel 7 om beskyttelses- og forebyggelsestjenester i arbejdsmiljølovgivningen (Bilag til svar på BEU sp. 271 af 11. marts 2016)

Selve den danske arbejdsmiljølov indeholder ikke en bestemmelse, der i formel ordlyd svarer til artikel 7, stk. 1, i Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (Rammedirektivet (89/391/EØF)).

Baggrunden herfor er navnlig, at arbejdsmiljøloven er en ramme- og bemyndigelseslov. Det betyder, at den nærmere gennemførelse af lovens generelle principper og bestemmelser sker gennem bekendtgørelser.

#### Nedenfor er en oversigt over implementering af Rammedirektivets art. 7:

<b>Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.</b>	<b>Arbejdsmiljølovgivningens regler</b>
<b>Beskyttelse- og forebyggelsestjenester</b>  1. Med forbehold af de i artikel 5 og 6 omhandlede forpligtelser, udpeger arbejdsgiveren en eller flere arbejdstagere, som skal varetage aktiviteterne til beskyttelse og aktiviteterne til forebyggelse af erhvervsbetingede risici inden for virksomheden og/eller institutionen.	<b>Arbejdsmiljølovens § 5</b> Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.  <b>Arbejdsmiljølovens § 15a</b> Stk. 3. Arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.  <b>Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (AMO-bekendtgørelsen)</b>  Kapitel 2 Virksomheder uden arbejdsmiljø-

<p><b>Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.</b></p>	<p><b>Arbejds miljølovgivningens regler</b></p>
	<p>organisation ( § 3-5)</p> <p>Kapitel 3 Virksomheder med arbejdsmiljøorganisation (§ 6 -19)</p> <p><b>§ 27.</b> I virksomheder, der skal etablere en arbejdsmiljøorganisation, jf. §§ 6-7, skal arbejdsgiveren udpege arbejdsledere i det antal, som er fastsat efter § 16 eller følger af en aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter § 20.</p> <p>Stk. 2. Arbejdsgiveren skal ved udpegning af arbejdsledere sørge for, at arbejdslederen har det fornødne kendskab til virksomheden, den pågældende del af virksomheden eller det midlertidige arbejdssted, jf. § 13, stk. 1.</p> <p>Stk. 3. En arbejdsleder, der indgår i arbejdsmiljøorganisationen, må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet hermed.</p> <p><b>Bekendtgørelse om arbejdets udførelse</b></p> <p><b>§ 6.</b> Virksomhedens arbejdsmiljøorganisation skal deltage i planlægningen af arbejdet, jf. §§ 4 og 5, samt i kontrollen af arbejdsmiljøet, jf. kapitel 5.</p> <p>Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes arbejdsmiljøorganisation, skal de ansatte deltage i planlægningen af arbejdet, jf. §§ 4 og 5, samt i kontrollen med arbejdsmiljøet, jf. kapitel 5.</p> <p><b>§ 6 a, stk. 2</b> For at sikre, at alle arbejdsmiljøforhold inddrages i arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøorganisation inddrages i og deltager i hele processen vedrørende planlægningen, tilrettelæggelsen, gennemførelsen og opfølgningen, samt ajourføringen af arbejdspladsvurderingen. Det skal gennem en påtegning på arbejds-</p>

<b>Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.</b>	<b>Arbejds miljølovgivningens regler</b>
	<p>pladsvurderingen fra arbejdsmiljøorganisationen dokumenteres, at denne har været inddraget.</p> <p>Stk. 3. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes arbejdsmiljøorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde inddrages i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 2.</p>
<p>2. De udpegede arbejdstagere må ikke stilles ringere på grund af deres aktiviteter til beskyttelse og deres aktiviteter til forebyggelse af erhvervsbetingede risici.</p> <p>For at kunne udføre de opgaver, som dette direktiv medfører, skal de udpegede arbejdstagere have rimelig tid stillet til rådighed.</p>	<p><b>Arbejds miljølovens § 11</b> Såfremt en arbejdsleder i arbejdsmiljøorganisationen afskediges efter udløbet af en eventuel prøvetid, og det af en af parterne gøres gældende, at afskedigelsen er begrundet i sikkerhedsmæssige forhold, kan hans ansættelsesforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes, før spørgsmålet har været undergivet organisationsmæssig forhandling efter reglerne inden for det pågældende overenskomstområde eller behandlet i overensstemmelse med funktionærlovens regler om forhandling og mægling. Forhandlingen og mæglingen skal fremmes mest muligt.</p> <p><b>AMO-bekendtgørelsens</b></p> <p>§ 27, stk. 3. En arbejdsleder, der indgår i arbejdsmiljøorganisationen, må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet hermed.</p> <p><b>Arbejds miljølovens § 8, stk. 1</b> Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i arbejdsmiljøarbejdet.</p> <p><b>AMO-bekendtgørelsens § 30, stk. 1</b> Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i ar-</p>

<p><b>Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.</b></p>	<p><b>Arbejds miljølovgivningens regler</b></p>
	<p>Arbejds miljøorganisationen får den tid til rådighed til at varetage deres pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard.</p>
<p>3. Hvis personalet i virksomheden og/eller institutionen ikke er tilstrækkelig kompetent med henblik på tilrettelæggelsen af disse aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse, skal arbejdsgiveren henvende sig til kompetent sagkundskab (personer eller serviceorganer) uden for virksomheden og/eller institutionen.</p>	<p><b>Arbejds miljølovens § 12</b> Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejds miljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.</p> <p><b>Arbejds miljølovens § 21</b> Når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.</p> <p>Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal foretages af en autoriseret arbejds miljørådgiver.</p> <p><b>Arbejds miljølovens § 13 c.</b> Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejds miljørådgivere, herunder om pligt til at benytte en autoriseret arbejds miljørådgiver, når Arbejdstilsynet påbyder rådgivning, jf. § 77 a, stk. 1.</p> <p><b>Bekendtgørelse om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejds miljøområdet (rådgivningsbekendtgørelsen)</b> § 6. En arbejdsgiver eller bygherre, der modtager rådgivningspåbud efter § 4, nr. 1 eller 2, skal indhente bistand fra en rådgiv-</p>

<p><b>Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.</b></p>	<p><b>Arbejds miljølovgivningens regler</b></p>
	<p>ningsvirksomhed til løsning af det eller de arbejdsmiljøproblemer, der har ført til rådgivningspåbud, og til forebyggelse af lignende arbejdsmiljøproblemer.</p> <p>Stk. 2. En arbejdsgiver, der modtager rådgivningspåbud i forbindelse med undersøgelsespåbud efter § 4, nr. 3, skal sikre, at undersøgelsen udføres af en rådgivningsvirksomhed.</p> <p><b>AMO-bekendtgørelsens § 31</b></p> <p>Stk. 1. Arbejdsgiveren skal ved henvendelse til særlig sagkyndig om bistand ved løsning af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål give den sagkyndige adgang til alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed i virksomheden.</p> <p>Stk. 2. Arbejds miljøorganisationen, jf. § 10 eller arbejdsmiljøudvalget og arbejdsmiljøgruppen, jf. § 12, stk. 1, skal høres inden henvendelse til særlig sagkyndig om bistand til virksomheden ved løsning af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål, der vedrører deres område.</p> <p><b>Bekendtgørelsen om arbejdets udførelse § 6 c.</b> Hvis arbejdsgiveren ikke selv har fornøden indsigt til at udarbejde arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand.</p> <p>Stk. 2. Selvom der indhentes ekstern sagkyndig bistand, er det dog stadig arbejdsgiverens ansvar, at der udarbejdes en arbejdspladsvurdering, og at kravene, der fremgår af § 6 a og § 6 b, stk. 1-5, er opfyldt.</p> <p><b>§ 22.</b> For at sikre, at arbejdsmiljøet til stidighed er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, skal arbejdsgiveren sørge for,</p>

<p><b>Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.</b></p>	<p><b>Arbejds miljølovgivningens regler</b></p>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. at vurderingen, jf. § 6 b, stk. 4 og 5, og § 8, stk. 4 forefindes på virksomheden og revideres, når det har særlig betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet,</li> <li>2. at sagkyndig bistand indhentes, når dette er nødvendigt for at konstatere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, samt</li> <li>3. at føre en liste over og udarbejde rapporter om arbejdsulykker i overensstemmelse med bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet.</li> </ol>
<p>4. Hvis arbejdsgiveren henvender sig til sådan kompetent sagkundskab, skal de pågældende personer eller serviceorganer informeres af arbejdsgiveren om faktorer, der vides eller formodes at påvirke arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, og indrømmes adgang til de oplysninger, der er omhandlet i artikel 10, stk. 2.</p>	<p><b>Arbejds miljølovens § 12</b> Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.</p> <p><b>AMO-bekendtgørelsens § 31</b> Stk. 1. Arbejdsgiveren skal ved henvendelse til særlig sagkyndig om bistand ved løsning af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål give den sagkyndige adgang til alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed i virksomheden.</p> <p>Stk. 2. Arbejds miljøorganisationen, jf. § 10 eller arbejdsmiljøudvalget og arbejdsmiljøgruppen, jf. § 12, stk. 1, skal høres inden henvendelse til særlig sagkyndig om bistand til virksomheden ved løsning af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål, der vedrører deres område.</p>
<p>5. Under alle omstændigheder skal:</p>	<p><b>Arbejds miljølovens § 8 a</b></p>

Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.	Arbejds miljølovgivningens regler
<ul style="list-style-type: none"> <li>- de udpegede arbejdstagere have tilstrækkelige færdigheder og råde over de nødvendige midler</li> <li>- de eksterne personer eller serviceorganer, der rådspørges, have tilstrækkelige kvalifikationer og råde over de nødvendige personlige og faglige midler</li> <li>- de udpegede arbejdstagere og de eksterne personer eller serviceorganer, der rådspørges, omfatte et tilstrækkeligt antal</li> </ul> <p>til at kunne påtage sig de pågældende aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse under hensyntagen til virksomhedens og/eller institutionens størrelse og/eller de risici arbejdstagerne er udsat for, samt disses placering i virksomheden og/eller institutionen som helhed.</p>	<p>Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om rettigheder og pligter for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.</p> <p><b>AMO-bekendtgørelsen</b>  <b>§ 27, stk. 2.</b> Arbejdsgiveren skal ved udpegnings af arbejdsledere sørge for, at arbejdslederen har det fornødne kendskab til virksomheden, den pågældende del af virksomheden eller det midlertidige arbejdssted, jf. § 13, stk. 1.</p> <p><b>§ 30, stk. 3.</b> Arbejdsgiveren skal sørge for, at der stilles de nødvendige midler til rådighed for samarbejdet om sikkerhed og sundhed, og afholder herunder udgifterne ved arbejdsmiljørepræsentantens hverv og godtgør tab af indtægt, udgifter og indtægtstab i forbindelse med nødvendig deltagelse i uddannelse, jf. §§ 34 og 36.</p> <p><b>§ 34.</b> Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører eller har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage, jf. dog § 44, stk. 4.</p> <p><b>§ 6 c.</b> Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdsledere antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som er oprettet efter § 6 a eller § 6 b, under hensyntagen til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold. Antallet skal endvidere fastsættes, sådan at de ansatte inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.</p> <p><b>Arbejds miljølovens § 13c</b></p>

<p><b>Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.</b></p>	<p><b>Arbejds miljølovgivningens regler</b></p>
	<p>Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder pligt til at benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet påbyder rådgivning, jf. § 77a, stk. 1.</p> <p><b>Bekendtgørelse om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet (Autorisationsbekendtgørelsen)</b></p> <p><b>§ 1.</b> En virksomhed, som vil rådgive om arbejdsmiljø til brug for efterkommelse af rådgivningspåbud fra Arbejdstilsynet, jf. bekendtgørelse om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet (rådgivningsbekendtgørelsen), skal være autoriseret af Arbejdstilsynet.</p>
<p>6. Den i nærværende artikel omhandlede beskyttelse mod og forebyggelse af sikkerheds- og sundhedsrisici varetages af en eller flere arbejdstagere, af en enkelt tjeneste eller af særskilte tjenester, hvad enten denne eller disse er interne eller eksterne for virksomheden og/eller institutionen.</p> <p>Arbejdstageren(erne) eller tjenesten(erne) skal samarbejde i det nødvendige omfang.</p>	<p><b>Arbejds miljølovens § 6a</b></p> <p>I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejds miljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.</p> <p><b>AMO-bekendtgørelsen</b></p> <p><b>§ 6.</b> I virksomheder med 10 eller flere ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation.</p> <p>Stk. 2. Arbejds miljøorganisationen omfatter alle ansatte i virksomheden.</p> <p><b>§ 31.</b> Arbejdsgiveren skal ved henvendelse til særlig sagkyndig om bistand ved løsning af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål give den sagkyndige adgang til alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed i virksomheden.</p>



<p><b>Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.</b></p>	<p><b>Arbejds miljølovgivningens regler</b></p>
	<p>Stk. 2. Arbejds miljøorganisationen, jf. § 10 eller arbejds miljøudvalget og arbejds miljøgruppen, jf. § 12, stk. 1, skal høres inden henvendelse til særlig sagkyndig om bistand til virksomheden ved løsning af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål, der vedrører deres område.</p> <p>Stk. 3. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre arbejds miljøorganisationens medlemmer bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet. Arbejds miljøorganisationens medlemmer skal desuden gøres bekendt med øvrige skriftlige oplysninger om aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse fra Arbejdstilsynet eller andre særligt sagkyndige.</p>
<p>7. Medlemsstaterne kan under hensyntagen til aktiviteterne art og virksomhedens størrelse definere de virksomhedskategorier, hvor arbejdsgiveren, hvis han har de nødvendige færdigheder, selv kan påtage sig de i stk. 1 fastsatte opgaver.</p>	<p><b>Arbejds miljølovens § 6</b></p> <p>§ 6. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejds miljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder.</p> <p><b>AMO-bekendtgørelsen</b></p> <p>§ 3. I virksomheder med 1-9 ansatte er der ikke pligt til at oprette arbejds miljøorganisation, jf. dog § 7.</p> <p>Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i disse virksomheder sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted. Samarbejdet sker ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de øvrige ansatte.</p> <p>§ 6. I virksomheder med 10 eller flere ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og</p>

<p><b>Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.</b></p>	<p><b>Arbejds miljølovgivningens regler</b></p>
	<p>sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation.</p> <p>Stk. 2. Arbejds miljøorganisationen omfatter alle ansatte i virksomheden.</p> <p><b>§ 8.</b> Alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens § 23 og § 24, medregnes efter §§ 6, stk. 1, 7, og 12.</p> <p>Stk. 2. Ved kontorarbejde, andet administrativt arbejde og ved arbejde i butikker og lignende, medregnes efter §§ 6, stk. 1, 7, og 12 kun ansatte, der er beskæftiget 10 timer eller mere ugentligt.</p>
<p>8. Medlemsstaterne definerer de tilstrækkelige færdigheder og kvalifikationer, der er omhandlet i stk. 5.</p> <p>De kan definere det tilstrækkelige antal, der er omhandlet i stk. 5.</p>	<p><b>Arbejds miljølovens § 8, stk. 2</b>  <i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i arbejdsmiljømæssige spørgsmål.</p> <p><b>AMO-bekendtgørelsen</b>  <b>§ 34, stk. 1</b> Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører eller har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage, jf. dog § 44, stk. 4.</p> <p><b>§ 36.</b> Arbejdsgiveren skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse efter § 34, supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De 2 dage skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.</p>

<p><b>Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.</b></p>	<p><b>Arbejds miljølovgivningens regler</b></p>
	<p>Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i hvert af de efterfølgende funktionsår i funktionsperioden tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse svarende til 1½ dags varighed. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår.</p> <p><b>Arbejds miljølovens § 13 c</b>  Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet påbyder rådgivning, jf. § 77 a, stk. 1.</p> <p><b>Autorisationsbekendtgørelsens kapitel 3 (Uddannelsesmæssige kvalifikationer og erfaring m.v.)</b></p> <p><b>§ 6.</b> En rådgivningsvirksomhed skal have rådgivere, der, inden for det eller de områder, som autorisationen omfatter, har gennemført en relevant uddannelse af mindst 3 års varighed eller har opnået tilsvarende uddannelsesmæssige kvalifikationer.</p> <p>Stk. 2. Rådgivningsvirksomheden skal sikre, at rådgivernes kvalifikationer følger udviklingen i viden om arbejdsmiljø, samt om den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Dette skal ske ved hjælp af en kompetenceudviklingsplan.</p> <p><b>§ 7.</b> En rådgivningsvirksomhed skal have rådgivere, der, inden for det eller de områder, som autorisationen omfatter, har mindst 2 års erfaring med rådgivning af virksomheder i forbindelse med konkrete arbejdsmiljøproblemer. Denne erfaring skal være opnået inden for de seneste 5 år.</p> <p>Stk. 2. Erfaringen skal omfatte arbejdsmil-</p>

Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.	Arbejds miljølovgivningens regler
	<p>jøfaglig rådgivning, dvs. erfaring med at udføre konkret rådgivning om forebyggelse og forbedring af virksomheders arbejdsmiljø inden for det eller de områder, som den pågældende rådgivningsvirksomhed er autoriseret inden for, jf. § 1.</p> <p>Stk. 3. Erfaringen skal endvidere omfatte rådgivning om at styrke, systematisere og effektivisere virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, herunder arbejde med arbejdspladsvurdering, arbejdsmiljøorganisation og lignende.</p> <p><b>§ 8.</b> Rådgivningsvirksomheden skal dokumentere rådgivernes uddannelsesmæssige kvalifikationer, jf. § 6, ved eksamensbevis eller tilsvarende.</p> <p>Stk. 2. Rådgivningsvirksomheden skal dokumentere rådgivernes erfaringer, jf. § 7, ved et curriculum vitae (CV), jf. § 17. Supplerende dokumentation kan bestå af relevante ansættelsesbeviser, rådgivningskontrakter, kursusbeviser og erklæringer fra tidligere arbejdsgivere med beskrivelse af de opgaver, den pågældende rådgiver har været beskæftiget med.</p> <p>Stk. 3. Rådgivningsvirksomhedens personale eller konsulenter, som dokumenterer at have ydet arbejdsmiljørådgivning i en bedriftssundhedstjeneste i mindst 3 år efter 1. januar 1998, anses for at opfylde dokumentationskravet til uddannelse efter § 6 inden for det eller de områder efter § 1, stk. 2, de har ydet rådgivning inden for.</p> <p><b>§ 9.</b> Ved levering af en konkret rådgivningsydelse skal rådgivningsvirksomheden til enhver tid anvende rådgivere, som har den fornødne erfaring til at udføre den pågældende opgave i forhold til det område, jf. § 1, stk. 2, som opgaven vedrører.</p> <p><b>§ 10.</b> §§ 6-9 gælder tilsvarende, når ar-</p>

<b>Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF) Art. 7.</b>	<b>Arbejds miljølovgivningens regler</b>
	bejdsmiljørådgivning udføres for rådgivningsvirksomheden af en underleverandør.