

Udskriftsdato: tirsdag den 16. juni 2026

VEJ nr 9052 af 31/01/2024 (Historisk)

## Samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet

Ministerium: Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,  
Arbejdstilsynet, j.nr. 20235000817

### Senere ændringer til forskriften

SKR nr 10233 af 12/12/2025

# Samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet

## AT-vejledning F. 3.4-1

Maj 2011 - Opdateret 1. februar 2024

Erstatter At-vejledning F. 3.5-1 om samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, bortset fra bygge- og anlægsarbejde og At-vejledning F. 2.7 Sikkerheds- og sundhedsarbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, herunder bygge- og anlægsarbejde, marts 2006.

## Indhold

1. Om vejledningen
2. Der er pligt til at samarbejde om sikkerhed og sundhed
3. Hvad er midlertidige eller skiftende arbejdssteder?
4. Hvad er en arbejdsmiljøorganisation?
5. Skal du etablere en arbejdsmiljøorganisation?
6. Hvilke regler gælder for AMO i hjemmeverksamheden?
7. Sådan organiseres AMO på udearbejdsstedet
8. Samarbejde mellem flere arbejdsgivere på samme arbejdssted
9. Deltagelse i bygherrens sikkerhedsmøder
10. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger

## 1. Om vejledningen

### 1.1. Hvad indeholder vejledningen?

Vejledning beskriver de særlige regler, der gælder for at organisere samarbejdet om sikkerhed og sundhed på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet. Der findes særlige regler netop for dette område, fordi der ved bygge- og anlægsarbejde ofte vil være flere virksomheder, der arbejder på samme arbejdssted samtidig, og forholdene kan ændre sig efterhånden som byggeriet skrider frem.

Hvordan I skal arbejde systematisk med arbejdsmiljø, herunder APV-arbejdet og den årlige arbejdsmiljødrøftelse, er beskrevet i en selvstændig vejledning.

Bemærk, at en AT-vejledning ikke nødvendigvis er dækkende for alle de arbejdsmiljøregler, der findes på området. Det kan derfor være nødvendigt, at du orienterer dig i den bagvedliggende bekendtgørelse og andre AT-vejledninger.

## **1.2. Hvem er vejledningen relevant for?**

Målgruppen for denne vejledning er primært dig som arbejdsgiver og medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen (AMO), hvor ansatte beskæftiges på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet. Vejledningen er også relevant for bygherrer, der har pligter efter de arbejdsmiljøregler, der retter sig mod bygherrer.

Vejledningen er også relevant for arbejdsledere og øvrige ansatte, der ikke er medlem af AMO. De kan få viden om, hvordan samarbejdet om sikkerhed og sundhed skal organiseres på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet.

Ud over de særlige regler, der er beskrevet i denne vejledning, gælder også de almindelige regler om samarbejde om arbejdsmiljø. Disse regler handler bl.a. om AMO's opgaver, valg af ansatte arbejdsmiljørepræsentanter, udpegning af arbejdsledere til AMO og de pligter, du som arbejdsgiver i øvrigt har, herunder pligt til at sørge for, at medlemmerne af AMO har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

## **2. Pligt til samarbejde om sikkerhed og sundhed**

Alle virksomheder med ansatte er omfattet af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Det er dig som arbejdsgiver, der har ansvaret for at sikre, at arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Men ledelse og ansatte har pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøet. Derfor har du pligt til at inddrage arbejdsledere og ansatte, og på samme måde har arbejdsledere og ansatte pligt til at deltage i samarbejdet.

## **3. Hvad er midlertidige eller skiftende arbejdssteder?**

Ved midlertidige eller skiftende arbejdssteder arbejder en eller flere personer fra en virksomhed uden for virksomhedens faste arbejdssted. Arbejdet kan fx foregå på en anden virksomheds område, på en byggeplads, hos private, på veje eller andre udearealer, og har en midlertidig karakter.

Bygge- og anlægsarbejde udføres typisk på midlertidige eller skiftende arbejdssteder. I det følgende kaldes de midlertidige eller skiftende arbejdssteder for udearbejdssteder, og virksomhedens faste arbejdssted kaldes hjemmevirksomheden.

## **4. Hvad er en arbejdsmiljøorganisation?**

En arbejdsmiljøorganisation (AMO) er et formaliseret samarbejde om arbejdsmiljø, hvor nøglepersonerne er arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter og en eller flere udpegede arbejdsledere.

AMO's rolle er at medvirke aktivt til det systematiske arbejdsmiljøarbejde og være med til at lave effektiv forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer. AMO har både opgaver i forhold til det overordnede og det daglige arbejdsmiljøarbejde. Det betyder, at AMO både skal medvirke til at afdække og forebygge arbejdsmiljøproblemer.

Samtidig skal du som arbejdsgiver, sammen med medlemmerne af AMO, deltage i bygherrens koordinerende arbejdsmiljøarbejde på udearbejdsstedet samt samarbejde med de andre virksomheder på arbejdsstedet om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

Der er nogle grundlæggende krav til selve opbygningen af AMO, både når det gælder hjemmevirksomheden og udearbejdsstedet. Inden for rammerne af disse krav skal den enkelte virksomhed fastsætte det

nødvendige antal arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO ud fra et nærhedsprincip. AMO skal være stor nok til at kunne udføre sine opgaver tilfredsstillende i forhold til virksomheden og dens arbejdsmiljøproblemer, og til at de ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentant.

Du kan læse mere om AMO's rolle og opgaver i vejledningen om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte og vejledningen om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte.

## **5. Skal du etablere en arbejdsmiljøorganisation?**

Hvis du som arbejdsgiver har mindst 5 ansatte på udearbejdsstedet, og deres arbejde foregår i en periode på mindst 14 dage, skal du sørge for, at samarbejdet om arbejdsmiljø på udearbejdsstedet foregår i en arbejdsmiljøorganisation (AMO). Du skal derfor, som arbejdsgiver, sikre, at de ansatte i virksomheden, der arbejder på udearbejdsstedet, vælger mindst én arbejdsmiljørepræsentant til at indgå i AMO. Du skal samtidig udpege mindst én arbejdsleder til AMO på udearbejdsstedet.

### **5.1. Sådan opgør du antallet af ansatte på udearbejdsstedet**

Når du skal opgøre antallet af ansatte på udearbejdsstedet, skal du tælle alle de ansatte på udearbejdsstedet med, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere.

En arbejdsleder defineres i arbejdsmiljøloven som en ansat, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i, på arbejdsgiverens vegne, at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller i en del af virksomheden.

Indlejet arbejdskraft, lærlinge, deltidsansatte, løstansatte og vikarer tæller også med.

### **5.2. Arbejdsmiljøorganisation ude og/eller hjemme**

Du kan have pligt til at etablere AMO på det midlertidige eller skiftende arbejdssted, selvom der ikke er pligt til at oprette en AMO i hjemmevirksomheden.

Du kan også have pligt til at oprette AMO både på udearbejdsstedet og i hjemmevirksomheden. I disse tilfælde vil der være tale om en samlet AMO, hvor en del fungerer i hjemmevirksomheden og en del på udearbejdsstedet. I det omfang det er relevant, skal du som arbejdsgiver sørge for, at samarbejdet mellem AMO ude og hjemme bliver koordineret.

Uanset hvordan AMO er organiseret ude og hjemme, skal AMO varetage både de overordnede og de daglige opgaver for alle ansatte i hele virksomheden. AMO på udearbejdsstedet skal være med til at forebygge arbejdsmiljøproblemer på udearbejdsstedet og i samarbejde med de andre virksomheder på stedet samt med bygherrens arbejdsmiljøkoordinator.

#### **Vigtigste paragraffer**

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde §§ 14 og 16

## 6. Hvilke regler gælder for en arbejdsmiljøorganisation i hjemmevirksomheden?

En arbejdsmiljøorganisation (AMO) i hjemmevirksomheden skal oprettes efter de almindelige regler om AMO. Det betyder, at hvis din virksomhed har 10 eller flere ansatte, skal du som arbejdsgiver sørge for, at der oprettes en AMO.

Hvis de ansatte udelukkende er ansat til at udføre ét bestemt bygge- og anlægsarbejde på et udearbejdssted, skal du ikke tælle dem med ved oprettelse af AMO i hjemmevirksomheden. At en ansat udelukkende er ansat til det pågældende arbejde betyder, at der er tale om en midlertidig ansættelse, der ophører, når arbejdet er færdigt. Hvis den pågældende ansatte tager med virksomheden til en ny byggeplads, skal du tælle den ansatte med på hjemmevirksomheden fra dette tidspunkt.

### Vigtigste paragraffer

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde §§ 12 og 14

## 7. Sådan organiseres arbejdsmiljøorganisationen på udearbejdsstedet

Det er antallet af ansatte på udearbejdsstedet samt hvor længe de skal arbejde der, som afgør, om du har pligt til at etablere en arbejdsmiljøorganisation (AMO) på udearbejdsstedet. I det følgende kan du læse om 6 forskellige situationer, som afgør, om du skal etablere AMO på udearbejdsstedet, og om hvordan AMO i så fald skal organiseres. De seks situationer er opsummeret i skemaet nedenfor.

Antal ansatte hjemme/i hele virksomheden*	Antal ansatte på udearbejdsstedet	Skal der være AMO på udearbejdsstedet?	Skal der være AMO på hjemmevirksomheden?
Under 10 ansatte i hele virksomheden	Under 5 ansatte	Nej	Nej
Mindst 10 ansatte i hele virksomheden	Under 5 ansatte	Nej. Udearbejdsstedet dækkes af AMO'en på hjemmearbejdsstedet.	Ja
Under 10 ansatte i hele virksomheden	Mindst 5 og mindre end 35 ansatte i mindst 14 dage	Ja	Nej
10-34 ansatte i hele virksomheden	Mindst 5 og mindre end 35 ansatte i mindst 14 dage	Ja	Ja
Mindst 35 ansatte i hele virksomheden	Mindst 5 og mindre end 35 ansatte i mindst 4 uger	Ja	Ja. Der er krav om både arbejdsmiljøudvalg og -grupper.

Mindst 35 ansatte i hele virksomheden	Mindst 35 ansatte i mindst 4 uger	Ja. Der er krav om både arbejdsmiljøudvalg og -grupper.	Ja. Der er krav om både arbejdsmiljøudvalg og -grupper.
---------------------------------------	-----------------------------------	---	---

\*Ansatte, der alene er ansat til at udføre et bestemt bygge- og anlægsarbejde på et midlertidigt eller skiftende arbejdssted, medregnes ikke ved opgørelsen af antallet af ansatte på hjemmevirksomheden.

I de tilfælde hvor der skal oprettes en AMO, skal du sørge for, at der bliver afholdt valg af det nødvendige antal arbejdsmiljørepræsentanter, og at der udpeges en eller flere arbejdsledere til at indgå i AMO.

### **7.1. Mindre end 5 ansatte på udearbejdsstedet og mindre en 10 ansatte i hele virksomheden**

Er der mindre end 5 ansatte på udearbejdsstedet og mindre end 10 ansatte i hele virksomheden, skal samarbejdet om arbejdsmiljø systematiseres, men du har som arbejdsgiver ikke pligt til at oprette en AMO. I det daglige foregår dette samarbejde ved løbende direkte kontakt og dialog mellem dig, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Én gang om året har du pligt til at sørge for, at der holdes en arbejdsmiljødrøftelse i virksomheden. Du kan læse mere i vejledningen om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst 9 ansatte.

Som arbejdsgiver skal du løbende sørge for, at de ansatte kan komme med forslag til arbejdsmiljøarbejdet, og at de får alle nødvendige oplysninger, som har betydning for sikkerhed og sundhed. Du skal desuden sørge for, at de ansatte bliver hørt, når ny teknologi bliver planlagt og indført.

### **7.2. Mindre end 5 ansatte på udearbejdsstedet og mindst 10 ansatte i hele virksomheden**

Er der en AMO i hjemmevirksomheden, og er der mindre end 5 ansatte på udearbejdsstedet, er disse omfattet af den eksisterende AMO. Der skal derfor være tilstrækkelig kapacitet og ressourcer i AMO'en til også at varetage de opgaver, der knytter sig til arbejdsmiljøet på udearbejdsstedet.

Udearbejdende ansatte vil ofte have tilhørsforhold til en bestemt afdeling eller et bestemt område i hjemmevirksomheden. Det gælder fx for elektrikere fra en entrepriseafdeling og elementmontører fra en afdeling for opstilling og montage.

I de tilfælde hvor der er en arbejdsmiljøgruppe, som dækker den pågældende afdeling eller det pågældende område i hjemmevirksomheden, vil det være naturligt, at de ansatte på udearbejdsstedet er omfattet af denne gruppe.

De udearbejdende har valgret og kan vælges til arbejdsmiljøgruppen i hjemmevirksomheden. Du skal som arbejdsgiver sikre dem adgang til at stemme og stille op til valget.

Du kan læse mere i vejledningerne om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte og arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte.

### **7.3. Mindst 5 ansatte på udearbejdsstedet og under 10 ansatte i hele virksomheden**

Er der mindst 5 ansatte på udearbejdsstedet og under 10 ansatte i hele virksomheden, skal du som arbejdsgiver sørge for, at der oprettes AMO på udearbejdsstedet. Der er dog ikke krav om at etablere AMO på hjemmearbejdsstedet.

Du skal som arbejdsgiver udpege arbejdsledere til AMO blandt arbejdslederne på udearbejdsstedet, og du skal sørge for, at de ansatte vælger det nødvendige antal arbejdsmiljørepræsentanter til AMO blandt de ansatte på udearbejdsstedet. Du som arbejdsgiver, eller en repræsentant for dig, er formand for AMO på udearbejdsstedet.

Antallet af medlemmer i AMO fastsættes af dig som arbejdsgiver i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne. Det fastsættes ud fra nærhedsprincippet. AMO på udearbejdsstedet består således som udgangspunkt af mindst tre personer, som danner én organisatorisk enhed. Hvis det er nødvendigt for at varetage opgaverne i AMO tilfredsstillende, skal enheden bestå af flere arbejdsledere og/eller arbejdsmiljørepræsentanter.

I praksis består AMO ofte af to personer. En typisk situation kan være, at du som arbejdsgiver udpeger arbejdslederen i AMO til også at være din repræsentant i AMO, fordi du ikke selv er beskæftiget på udearbejdsstedet. En anden situation kan være, at der ikke er nogen arbejdsleder i virksomheden, og at du derfor både varetager funktionen som arbejdsleder og som arbejdsgiver i AMO.

Der skal være mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i AMO. For at AMO kan fungere tilfredsstillende, er det nødvendigt at have viden og erfaringer om virksomhedens produktion, ydelse og arbejdsmiljøforhold, som arbejdsledere bringer ind i samarbejdet, samt viden og erfaringer om de ansattes arbejdsmiljø, som arbejdsmiljørepræsentanterne bringer ind i samarbejdet.

Du kan læse mere om nærhedsprincippet i vejledningen om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte.

#### **7.4. Mindst 5 ansatte på udearbejdsstedet og 10-34 ansatte i hele virksomheden**

Er der mindst 5 ansatte på udearbejdsstedet og 10-34 ansatte i hele virksomheden, består den del af AMO, der fungerer på udearbejdsstedet, af en eller flere arbejdsledere og en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter på udearbejdsstedet.

Som arbejdsgiver skal du udpege arbejdsledere til AMO blandt arbejdslederne på udearbejdsstedet, og du skal sørge for, at de ansatte vælger det nødvendige antal arbejdsmiljørepræsentanter til AMO blandt de ansatte på udearbejdsstedet. Du som arbejdsgiver, eller en repræsentant for dig, er formand for AMO på udearbejdsstedet. Antallet af medlemmer i AMO fastsættes af dig i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne ud fra nærhedsprincippet.

AMO på udearbejdsstedet består således som udgangspunkt af mindst tre personer, som danner én organisatorisk enhed. Hvis det er nødvendigt for at varetage opgaverne i AMO tilfredsstillende, skal enheden bestå af flere arbejdsledere og/eller arbejdsmiljørepræsentanter.

I praksis består AMO ofte af to personer. En typisk situation kan være, at du som arbejdsgiver udpeger arbejdslederen i AMO til også at være din repræsentant i AMO, fordi du ikke selv er beskæftiget på udearbejdsstedet. En anden situation kan være, at der ikke er nogen arbejdsleder i virksomheden, og at du derfor både varetager funktionen som arbejdsleder og som arbejdsgiver i AMO.

Der skal være mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i AMO. For at AMO kan fungere tilfredsstillende, er det nødvendigt at have viden og erfaringer om virksomhedens produktion, ydelse og arbejdsmiljøforhold, som arbejdsledere bringer ind i samarbejdet, samt viden og erfaringer om de ansattes arbejdsmiljø, som arbejdsmiljørepræsentanterne bringer ind i samarbejdet.

Du kan læse mere om nærhedsprincippet i vejledningen om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte.

## **7.5. Mindst 5 ansatte på udearbejdsstedet og mindst 35 ansatte i hele virksomheden**

Er der mindst 35 ansatte i hele virksomheden, skal du som arbejdsgiver sørge for, at virksomheden har en AMO i to niveauer med arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg. Der skal oprettes mindst én arbejdsmiljøgruppe på de udearbejdssteder, hvor der er mindst 5 ansatte i en periode på mindst 14 dage. Det endelige antal arbejdsmiljøgrupper, både i hjemmevirksomheden og på udearbejdsstederne, fastsættes af dig som arbejdsgiver i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne ud fra et nærhedsprincip.

Ved bygge- og anlægsarbejde på midlertidige arbejdssteder skal du som arbejdsgiver sørge for, at der også oprettes et arbejdsmiljøudvalg på udearbejdsstedet, når du har mindst 35 ansatte beskæftiget på udearbejdsstedet i et tidsrum på mindst 4 uger.

Ved bygge- og anlægsarbejde kan det være nødvendigt, at en arbejdsleder indgår i flere arbejdsmiljøgrupper. Baggrunden er, at sjakbajser og akkordholdere, der er beskæftiget på den enkelte bygge- eller anlægsplads, normalt ikke opfylder betingelserne for at være arbejdsleder.

Du kan læse mere om nærhedsprincippet i vejledningen om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte.

## **7.6. Mindst 35 ansatte på udearbejdsstedet**

Ved bygge- og anlægsarbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder har du som arbejdsgiver pligt til at oprette arbejdsmiljøudvalg på udearbejdsstedet, når du har mindst 35 ansatte beskæftiget i et tidsrum på mindst 4 uger. Alle dine ansatte på udearbejdsstedet skal medregnes, når du skal vurdere, om der skal oprettes et arbejdsmiljøudvalg. Det gælder, uanset om dine ansatte er ansat til et bestemt stykke arbejde eller er mere fast knyttet til virksomheden. Virksomhedsledere og arbejdsledere skal ikke tælles med.

Arbejdsmiljøudvalget består af repræsentanter for arbejdsmiljøgrupperne på udearbejdsstedet og en formand. På arbejdssteder, hvor der er oprettet en eller to arbejdsmiljøgrupper, består arbejdsmiljøudvalget af gruppens/gruppernes medlemmer og en formand.

På arbejdssteder, hvor der er mere end to arbejdsmiljøgrupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne to repræsentanter mellem sig til arbejdsmiljøudvalget. Arbejdslederne vælger også to repræsentanter mellem sig til arbejdsmiljøudvalget.

Du som arbejdsgiver, eller en repræsentant for dig, er formand for AMO på udearbejdsstedet. En arbejdsleder, der i forvejen sidder i en arbejdsmiljøgruppe, kan udpeges som formand af dig. I så fald består udvalget af enten 2 eller 4 medlemmer.

Det er kun medlemmer af virksomhedens arbejdsmiljøgrupper på udearbejdsstedet, der har valget og kan vælges til arbejdsmiljøudvalget.

### **Vigtigste paragraffer**

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde §§ 10, 13, 19, 20 og 23

## **8. Samarbejde mellem flere arbejdsgivere på samme arbejdssted**

Er I flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, skal I og alle ansatte på arbejdsstedet samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold. Det kan være nødvendigt at udarbejde fælles retningslinjer i samarbejde mellem virksomheder, der kan forhindre, at der opstår misforståelser

med risiko for sikkerhed og sundhed. Hvis samarbejdet på alle niveauer mellem virksomhederne skal fungere effektivt, bør alle, der arbejder på det pågældende arbejdssted, være bekendt med eventuelle retningslinjer.

I skal som arbejdsgivere sørge for at involvere arbejdsmiljøorganisationen (AMO) i samarbejdet. I skal som arbejdsgivere desuden oplyse hinanden om de risici, der er forbundet med jeres arbejdsopgaver på arbejdsstedet. Formålet er at sikre, at alle arbejdsgivere kan træffe forholdsregler i forhold til sine egne ansatte. Du har som arbejdsgiver pligt til at videregive oplysningerne om risici til dine ansatte.

Alle ansatte og arbejdsgivere, der arbejder på et arbejdssted, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre, skal rette sig efter de regler, der gælder for deres eget arbejde, og de regler der gælder for virksomhedernes samarbejde. Det samme gælder for selvstændige uden ansatte. Formålet er at sikre, at alle arbejdsfunktioner på arbejdsstedet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Alle ansatte og arbejdsgivere, der arbejder på en fremmed virksomheds område, skal – ud over at rette sig efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre – også rette sig efter de regler for sikkerhed og sundhed, der gælder på den virksomhed, hvor de skal arbejde.

Reglerne om samarbejde mellem flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, gælder også for selvstændige uden ansatte.

#### **Vigtigste paragraffer**

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde §§ 8 og 9

### **9. Deltagelse i bygherrens sikkerhedsmøder**

Det er bygherrens ansvar, at der bliver afholdt sikkerhedsmøder, når der er 2 eller flere arbejdsgivere, der tilsammen beskæftiger flere end 10 personer samtidig på det samme arbejdssted. Sikkerhedsmøderne skal indgå som et led i bygherrens indsats for at koordinere de enkelte arbejdsgivers arbejdsmiljøarbejde. Sikkerhedsmøderne skal afholdes på arbejdsstedet mindst hver 14. dag.

Som arbejdsgiver skal du, eller en repræsentant for dig, samt medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen (AMO) deltage i møderne. Du har som arbejdsgiver pligt til at sørge for, at dette kan lade sig gøre. Har din virksomhed mindre end 5 ansatte på byggepladsen, skal du, eller en repræsentant for dig, deltage i sikkerhedsmøderne. Er der tale om en selvstændig uden ansatte, skal virksomhedens ejer deltage.

#### **Vigtigste paragraffer**

Bekendtgørelse om bygherrens pligter § 16

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 15

### **10. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger**

**AT-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet bygger primært på følgende regler**

Arbejdsmiljøloven

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

### **Andre relevante AT-vejledninger**

Systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder APV og årlig arbejdsmiljødrøftelse

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst 9 ansatte

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte

Aftaler om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

Bygherrens ansvar – hvem, hvor, hvornår

---

### **Hvad er en AT-vejledning?**

AT-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes.

AT-vejledninger bruges til at

- uddybe og forklare ord og formuleringer i reglerne (lov og bekendtgørelser)
- forklare, hvordan kravene i reglerne kan efterkommes efter Arbejdstilsynets praksis
- oplyse om Arbejdstilsynets praksis i øvrigt på baggrund af bl.a. afgørelser og domme
- forklare arbejdsmiljølovgivningens områder og sammenhæng m.v.

### **Er en AT-vejledning bindende?**

AT-vejledninger er ikke bindende for virksomhederne, arbejdsmiljøorganisationerne eller andre, men vejledninger bygger på regler (lov og bekendtgørelser), der er bindende. Arbejdstilsynet vil ikke foretage sig mere i de situationer, hvor fx en virksomhed har fulgt en AT-vejledning. Virksomhederne kan vælge andre fremgangsmåder m.v., men Arbejdstilsynet vil i så fald vurdere, om den valgte fremgangsmåde er lige så god og i overensstemmelse med reglerne. Når en AT-vejledning gengiver bindende metodekrav m.v. fra lov eller bekendtgørelser, skal virksomhederne følge de pågældende metoder. Det vil altid fremgå tydeligt af en AT-vejledning, når der gengives bindende metodekrav m.v.

*Arbejdstilsynet, den 31. januar 2024*