

Pressemitteilung

Zwanzig Jahre Arbeitsschutzgesetz

Am 7. August 1996 trat das Arbeitsschutzgesetz in Kraft. Das Gesetz legte den Grundstein zu einem präventiven Arbeitsschutzrecht. Es hat wichtige Neuerungen wie die Gefährdungsbeurteilung auf den Weg gebracht und den Unternehmen gleichzeitig mehr Spielraum und mehr Verantwortung gegeben.

Die Zeiten, in denen Arbeitsschutz vor allem mit Regeln und Kontrollen assoziiert wurde, sind vorüber. Inzwischen gilt: Kreative Lösungen sind Trumpf. Dafür gibt es viele Beispiele wie die Süwag Energie AG in Frankfurt. Der Energieversorger erfand so genannte Safety Teams. Immer wenn neue Kooperationen mit Fremdfirmen anstehen, werden Teams aus je einem Verantwortlichen und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit der Süwag sowie des entsprechenden Partnerunternehmens gebildet. Das Konzept zeigt Wirkung: Die Unfallquote der Partnerfirmen sank bereits im ersten Projektjahr um 50 Prozent. Für diese Idee erhielt das Unternehmen den Deutschen Arbeitsschutzpreis 2015.

Arbeitsschutz nicht als Last, sondern als Aktivposten im Unternehmen. Dieser Mentalitätswandel ist auch einem Gesetz zu verdanken, das vor zwanzig Jahren, am 7. August 1996, in Kraft getreten ist: das Arbeitsschutzgesetz. Es schuf erstmals ein einheitliches Arbeitsschutzrecht, das für nahezu alle Tätigkeitsbereiche und Beschäftigten in Deutschland gilt. Anlass für das Gesetz war die Europäische Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (89/391 EWG), die in deutsches Recht übertragen werden musste.

Das Arbeitsschutzgesetz übernimmt den Gedanken eines ganzheitlichen, präventiv ausgerichteten Arbeitsschutzes aus der EU-Richtlinie: Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten seien durch „Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern“, heißt es in Paragraph eins (§ 1 ArbSchG). Damit geht das Gesetz über den nachsorgenden, vor allem technisch ausgerichteten Arbeitsschutz hinaus. Der Fokus liegt vielmehr auf einer „menschengerechten Gestaltung“ von Arbeit. Arbeitsschutz wird als ein dynamischer Prozess verstanden, der auf die technischen und organisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren muss.

Gefährdungsbeurteilung

Wie soll dieses Ziel erreicht werden? Das zentrale Instrument, das das Arbeitsschutzgesetz einführt, ist die „Gefährdungsbeurteilung“. Sie gibt den Arbeitgebern als Verantwortlichen für den Arbeitsschutz mehr Gestaltungsspielraum, damit aber gleichzeitig auch mehr Verantwortung.

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gefährdungen zu beschreiben, die mit den Arbeitsabläufen in seinem Betrieb verbunden sind. Gibt es chemische Stoffe, die in der Fertigung eine Rolle spielen? Arbeiten die Beschäftigten häufig im Knien oder unter hoher Lärmbelastung? Oder ist die psychische Belastung durch schwierige Kundenkontakte sehr hoch? Die Belastungen können vielfältig sein. Sind sie in einem ersten Schritt dokumentiert, werden in einem zweiten Schritt die Maßnahmen festgehalten, die die Beschäftigten vor diesen Belastungen schützen oder die Belastung zumindest minimieren.

Wie genau eine Gefährdungsbeurteilung angelegt sein soll, führt das Gesetz allerdings nicht aus. Es weist lediglich darauf hin, dass der Arbeitgeber sich von fachkundigen Personen wie den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten und -ärztinnen unterstützen lassen kann. Die gesetzliche Unfallversicherung hat deshalb Handlungshilfen für die Betriebe entwickelt. Differenziert nach Branchen und Tätigkeiten zeigen sie Schritt für Schritt, wie eine Gefährdungsbeurteilung aufgebaut werden kann. Darüber hinaus beraten auch die Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen die Betriebe bei dieser Aufgabe.

Die Gefährdungsbeurteilung ist zu einem zentralen Instrument im Arbeitsschutz geworden. Allerdings gibt es auch zwanzig Jahre nach der Einführung immer noch Defizite. Gerade kleine und mittlere Betriebe (KMU) tun sich nach wie vor schwer mit der Umsetzung. Schwierigkeiten bereitet vielen Arbeitgebern auch die Anwendung der Gefährdungsbeurteilung auf den Bereich der psychischen Belastungen. Mit einer Änderung des Arbeitsschutzgesetzes im Jahr 2013 hat der Gesetzgeber aber noch einmal deutlich gemacht, dass dieser Bereich einbezogen werden muss. Bei diesem Einzelthema ebenso wie für die KMU insgesamt ist noch mehr Information und Unterstützung – auch von Seiten der Unfallversicherung – notwendig.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Eine weitere Neuerung des Gesetzes war die Einführung einer „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ (GDA). Sie wurde allerdings erst nachträglich im Oktober 2008 im Arbeitsschutzgesetz und im Sozialgesetzbuch (SGB) VII verankert. Der Gesetzgeber verpflichtet Bund, Länder und Unfallversicherungsträger damit zu einer verstärkten Zusammenarbeit im Arbeitsschutz. Ziel war es, Bürokratie und Doppelregelungen abzubauen und den Informationsfluss zwischen staatlichen Überwachungsbehörden und der gesetzlichen Unfallversicherung zu verbessern.

Bund, Länder und Unfallversicherungsträger bestimmen im Rahmen der GDA gemeinsame Handlungsfelder und Arbeitsschutzziele. Aktuelle Themen sind die Arbeitsschutzorganisation, psychische Belastungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Ausblick

Im Rückblick ist das Arbeitsschutzgesetz ein Meilenstein auf dem Weg zu einem modernen, präventiv ausgerichteten Arbeitsschutzrecht. Es hat nicht nur die Spielräume der Arbeitgeber erweitert und die Zusammenarbeit der nationalen Arbeitsschutzakteure gefördert. Es hat auch die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten, deren Schutz ja das Ziel des Gesetzes ist, gestärkt. Sie können eigene Vorschläge zum Arbeitsschutz einbringen. Sie haben das Recht, sich außerhalb des Betriebes beschweren, wenn sie den Eindruck haben, dass etwas im Argen liegt und können auch medizinische Vorsorge einfordern. Nicht zuletzt müssen sie einbezogen werden in die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung.

In Zeiten von Arbeiten 4.0 mit alternativen Beschäftigungsformen, mehr Freiberuflern und Alleinselbstständigen kommt das Arbeitsschutzgesetz aber an seine Grenzen. Es gilt ausschließlich für Beschäftigte. Dieser Begriff aber deckt viele der neuen Beschäftigungsformen nicht ab. „Hier liegt eine große Herausforderung“, sagt Dr. Walter Eichendorf, stv. Hauptgeschäftsführer der DGUV: „In der Unfallversicherung sprechen wir inzwischen häufig von ‚Erwerbstätigen‘. Das wäre vielleicht eine Möglichkeit, den Wirkungskreis des Gesetzes zeitgemäß zu erweitern.“