

Arbeitsorganisation

**bayme
vbm**

Bayerische M+E Arbeitgeber

Zukunft des Arbeitsschutzes – Chancen und Risiken

Position, September 2022



Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. und des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht überregulieren

Der Arbeitsschutz in Deutschland und Bayern liefert einen großen Mehrwert für Unternehmen und ihre Beschäftigten. Allein die Vorteile und Einsparungen durch weniger Arbeitsunfälle und die damit verbundenen Arbeitsunfähigkeitstage sind beträchtlich.

Die bayerische M+E Industrie nimmt den Arbeitsschutz seit jeher sehr ernst. Die Statistik der meldepflichtigen Arbeitsunfälle zeigt, dass in den letzten beiden Jahrzehnten Arbeitsunfälle um fast die Hälfte zurückgegangen sind. Dieser Trend setzt sich fort.

Bei der Umsetzung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation können die Möglichkeiten von Industrie 4.0 unterstützend wirken: Gefährliche Arbeiten werden z. B. von kollaborierenden Robotersystemen übernommen, körperlich anstrengende Arbeiten durch Assistenzsysteme erleichtert. Doch auch jenseits dieser technischen Neuerungen wurden die Arbeitsplätze nach den aktuellsten Sicherheitsstandards umgestaltet. Auch dadurch konnte die potenzielle Unfallgefahr für die Beschäftigten der bayerischen M+E Industrie auf ein deutlich geringeres Risiko reduziert werden.

Deutschland verfügt bereits heute im internationalen Vergleich über sehr hohe Arbeitsschutzstandards. Auf diesem Niveau kann ein Mehr an gesetzlichen Vorgaben in der Regel kein Mehr an Sicherheit bringen. Für die Zukunft gilt es daher, unnötige Ausweitungen der gesetzlichen Vorgaben für die Unternehmen zu vermeiden. Nicht nur die künftigen, sondern auch die derzeit gültigen Regelwerke müssen permanent auf Praxistauglichkeit und überflüssigen bürokratischen Aufwand geprüft und bei Bedarf verschlankt werden.

Bertram Brossardt
September 2022

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Arbeitsschutz auf hohem Niveau	2
1.1 Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sind ein hohes Gut	3
1.2 Hohe Leistungsanforderungen und Arbeitsschutz widersprechen sich nicht	4
1.3 Auswirkungen von Pandemien auf den Arbeitsschutz	5
1.4 Arbeitsschutz nicht unnötig ausweiten	5
1.5 Gesetzlicher Arbeitsschutz und freiwillige betriebliche Gesundheitsförderung nicht vermischen	6
1.6 Betriebliche Mitbestimmung	7
1.6.1 Restriktive Handhabung der Mitbestimmung bei weit gefassten arbeitsschutzrechtlichen Tatbeständen	7
1.6.2 Keine weitere Ausdehnung des Mitbestimmungsrechtes auf Maßnahmenfindung	8
1.7 Steigendem Betriebsärztemangel begegnen	8
2 Arbeitsschutz im Kontext von Industrie 4.0 und digitaler Transformation	10
2.1 Digitalisierung erfordert flexibles Arbeitsschutzrecht	10
2.2 Arbeitsschutz bei örtlich flexibler Arbeit bzw. Mobiler Arbeit	10
2.3 Reaktionen auf neue Belastungsfaktoren	11
2.4 Anti-Stress-Verordnung	13
2.4.1 Inhalt	13
2.4.2 Bewertung	14
Ansprechpartner / Impressum	15

Position auf einen Blick

Arbeitsschutz auch in der digitalen Arbeitswelt nicht überdehnen

Digitalisierung, Globalisierung und demografischer Wandel verändern unsere Arbeitswelt. Beschäftigte müssen heute in der Lage sein, schnell auf betriebliche Erfordernisse zu reagieren, unabhängig davon, wo oder wann die Arbeitsleistung erbracht werden muss. Zunehmend wird in internationalen Teams zeitzoneübergreifend gearbeitet, mobil oder im Homeoffice.

Neue Technologien verändern das Zusammenwirken von Menschen untereinander, aber auch das von Menschen und Maschinen oder von Maschinen und Maschinen. Der technische Fortschritt kann dazu beitragen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu verbessern und die Gefahr von Arbeitsunfällen zu reduzieren. Parallel dazu bringt die digitale Transformation auch neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz mit sich. Orts- und zeitentgrenztes Arbeiten verlangen nach mehr Eigeninitiative des Arbeitnehmers, um den Arbeitgeber bei der Wahrnehmung von arbeitsschutzrechtlichen Pflichten zu unterstützen.

Mit den heutigen Standards im gesetzlichen Arbeitsschutz sind wir zum einen auf einem hohen Niveau aber – mindestens genauso wichtig – auch systematisch bestens für die Zukunft gerüstet.

Unsere Positionen für einen zeitgemäßen Arbeitsschutz:

- Neuregelungen grundsätzlich vermeiden
- Praktikabilität bei Neuregelungen beachten
- Bestehende Regelungen an die Anforderungen der Praxis anpassen
- Ausweitung der Mitbestimmung lehnen wir ab
- Aus- und Weiterbildung zum Betriebsarzt erleichtern
- „Anti-Stress-Verordnung“ ebenso eine Ausweitung der Regelungen zu psychischen Belastungen lehnen wir ab
- Freiheiten für Mitarbeiter beim orts- und zeitunabhängigen Arbeiten müssen mit der Befähigung und Verpflichtung zu mehr Eigenschutz einhergehen
- Anforderungen von Industrie 4.0 und digitaler Transformation erfordern keine neue Systematik im Arbeitsschutz

1 Arbeitsschutz auf hohem Niveau

Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten werden durch das Arbeitsschutzrecht umfänglich abgesichert

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet jeden Arbeitgeber zu einer Gefährdungsbeurteilung. Gemäß § 5 ArbSchG muss jeder Arbeitgeber auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Risikominimierung ergreifen und diese auf ihre Wirksamkeit überprüfen. Zusätzlich zum ArbSchG gibt es ergänzende Festlegungen in weiteren Gesetzen, Verordnungen sowie in Vorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger.

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine zentrale Grundlage zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und schließt eine sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ein. Sie soll ermitteln, welche Gefährdungsfaktoren an einem Arbeitsplatz oder bei einer Tätigkeit existieren und wie hoch deren Eintrittswahrscheinlichkeit ist. Eine Ausnahme bilden die psychischen Belastungen, da für diese im Vorfeld keine Aussage über Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensschwere möglich ist.

Definition

Entgegen dem allgemeinen Sprachgebrauch ist der Begriff psychische Belastung in der DIN EN ISO 10075 wertneutral definiert. Dieser internationale Standard beschreibt Richtlinien der Arbeitsgestaltung bezüglich psychischer Arbeitsbelastung.

Eine *Belastung* ist demzufolge die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. *Beanspruchung* ist in der Norm ebenfalls wertneutral definiert. Eine *Beanspruchung* ist die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

Sowohl *Belastungen* wie auch *Beanspruchungen* können deshalb entgegen dem Sprachgebrauch in der Umgangssprache positiv sein.

Die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Faktoren soll bewusst nur die Belastungen, nicht aber die Beanspruchungen ermitteln. Daher werden an dieser Stelle nur die Rahmenbedingungen für eine gute, gesunde Psyche bewertet.

Laut § 5 ArbSchG kann eine Gefährdung unter anderem durch folgende Faktoren entstehen:

- Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes

- Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
- Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln, vor allem von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit
- Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken
- Unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten
- Psychische Belastungen bei der Arbeit

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine systematische Analyse und Bewertung all dieser Gefährdungsfaktoren und deren Ursache-Wirkung-Zusammenhänge. Gelten für mehrere Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten gleichartige Arbeitsbedingungen, dann genügt die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit.

Laut Gesetzgeber ist ausdrücklich der Arbeitgeber für die Gefährdungsbeurteilung verantwortlich. Dabei kann er sich fachkundig durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte beraten lassen, wenn er nicht selbst über die erforderlichen Kenntnisse verfügt. Die Verantwortung für die korrekte Durchführung, die Umsetzung sowie die Überprüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen verbleibt jedoch beim Arbeitgeber, er wird nicht von seinen Aufsichts- und Kontrollpflichten befreit. Der Umfang und die Tiefe einer Gefährdungsbeurteilung können nach Art und Größe des Betriebes unterschiedlich ausfallen; die Ergebnisse sind zu dokumentieren. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in diesem Prozess werden in Kap. 1.6 beschrieben.

1.1 Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sind ein hohes Gut

Die Unternehmen der bayerischen M+E Industrie stehen zu ihrer Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Dies zeigt sich an einem kontinuierlichen Rückgang der Zahl der Arbeitsunfälle. Den *DGUV-Statistiken für die Praxis 2020* ist zu entnehmen, dass die Anzahl an meldepflichtigen Arbeitsunfällen im Bereich der gewerblichen Wirtschaft zwischen 2010 und 2020 um 20 Prozent zurückgegangen ist¹. Dies macht deutlich, wie wirkungsvoll die bestehenden Regeln und Werkzeuge im Arbeitsschutz sind. Zudem erhöhen die Unternehmen stetig das betriebliche Arbeitsschutzniveau, zum Beispiel, indem sie in die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen investieren. Einen großen Beitrag leisten Unternehmen auch durch Investitionen in Unterstützungssysteme, wie etwa Arbeitsschutzmanagementsoftware für die Unterstützung bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Gefahrstoffmanagement, Unterweisungen, arbeitsmedizinische Vorsorge und Betriebsanweisungen. Damit verbessern die Unternehmen nicht nur den Gesundheitsschutz der Beschäftigten, sondern vermeiden auch teure Fehlzeiten und Frühverrentung.

Die Arbeitgeber haben allerdings nur im Bereich der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung Einfluss auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter. Für das

¹ Die Corona-Pandemie mit den während des Jahres 2020 erforderlichen Maßnahmen hat sicher einen Einfluss auf das Unfallgeschehen gehabt, der Rückgang der Unfallzahlen lässt sich aber auch in den Jahren davor erkennen.

grundsätzliche individuelle Gesundheitsverhalten des Einzelnen bleibt der Mitarbeiter selbst verantwortlich, denn schließlich verbringen die Mitarbeiter nur ein Fünftel ihrer Zeit am Arbeitsplatz. Dort sind sie meist besser geschützt als in anderen Lebensbereichen. Der Arbeitgeber kann und darf aber richtigerweise nur sehr begrenzt Einfluss auf die Lebensführung außerhalb der Arbeit nehmen. Diese gilt nicht nur für die physische Gesundheit, sondern insbesondere auch für die psychische Gesundheit.

1.2 Hohe Leistungsanforderungen und Arbeitsschutz widersprechen sich nicht

Arbeitsschutz – vor allem in Bezug auf die psychische Gesundheit – steht nicht im Widerspruch zu hohen Leistungsanforderungen und hoher Produktivität, wenn die Mitarbeiter in ihrem Arbeitsablauf über ein gewisses Maß an Handlungsspielraum verfügen.

Die erfolgreiche Bewältigung von Leistungsanforderungen kann für die Beschäftigten Selbstverwirklichung und Selbstbestätigung bedeuten. Ebenso sind Handlungs- und Gestaltungsspielräume bei der Arbeit eine große Ressource für die psychische Gesundheit und individuellen Widerstandskraft (Resilienz) der Mitarbeiter. Sind diese Voraussetzungen gegeben, können Mitarbeiter bei guter psychischer Gesundheit gute Leistung und hohe Produktivität erbringen. Die Studie Der Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit, die das Max-Planck-Institut im Jahr 2015 im Auftrag der vbw – Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e. V. erstellt hat, bestätigt, dass die Schaffung günstiger Umgebungsbedingungen am Arbeitsplatz sich auch positiv auf das Wiedererkrankungsrisiko bei affektiven Störungen wie z. B. Depressionen auswirken kann².

Auch wenn der Einflussbereich der Unternehmen begrenzt ist, fördern viele Unternehmen die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und haben dafür Programme entwickelt. Das Engagement der Unternehmen reicht häufig weit über die Arbeitssphäre hinaus. Gesundheitsprogramme umfassen präventive Maßnahmen wie Umgang mit Stress, Zeit- und Selbstmanagement, Sensibilisierung von Führungskräften, Stärkung der individuellen Resilienz sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hinzu kommen kurative Angebote wie Beratungsangebote von Psychologen für Beschäftigte, aber auch Sozialberatung inklusive Schuldner- und Suchtberatung oder Hilfen zur Konfliktbewältigung. Immer mehr Unternehmen unterhalten hierzu eigene regionale Kompetenznetzwerke, etwa mit Fachkliniken oder Psychotherapeuten. Andere haben Mitarbeiterberatungsprogramme aufgelegt, die vielfach unter dem englischen Begriff Employee Assistance Program (EAP) angeboten werden und auch als Dienstleistung zugekauft werden können.

² <https://www.vbw-bayern.de/vbw/Themen-und-Services/Gesundheit/Pr%C3%A4vention/Position-Psychische-Gesundheit-und-Arbeitswelt-vbw.jsp>

1.3 Auswirkungen von Pandemien auf den Arbeitsschutz

Pandemien haben in den meisten Arbeitsbereichen der M+E Industrie keine Auswirkungen auf den Arbeitsschutz, da hier die Gefahr allgegenwärtig und somit ein allgemeines Lebensrisiko darstellt. Die Gefährdung entsteht meist durch die Anwesenheit möglicherweise infizierter Arbeitskollegen und nicht aufgrund der Tätigkeit. Dies ist bei Tätigkeiten mit Menschen wie zum Beispiel in der Pflege anders. Hier ist der Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen bereits fester Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung. Somit ist zu unterscheiden, in welchen Bereichen eine Pandemie Auswirkungen auf die Gefährdungsbeurteilung überhaupt hat.

Forderung

Eine generelle, branchenunspezifische Ausweitung von Regelungen im Arbeitsschutz aufgrund von Pandemien – wie es durch die Politik während der Corona-Pandemie vorgenommen wurde – ist abzulehnen.

1.4 Arbeitsschutz nicht unnötig ausweiten

Dass der Arbeitsschutz in Deutschland sicher und zuverlässig funktioniert, bestätigt die DGUV-Statistik für die Praxis 2020: Während in den letzten 20 Jahren die Gesamtzahl an geleisteten Arbeitsstunden um rund 13 Prozent gestiegen ist, ist im selben Zeitraum die Zahl der jährlichen Arbeitsunfälle³ um rund 45 Prozent gesunken.

Weitere Rechtsverordnungen sind deshalb überflüssig, denn eine weitere Vereinheitlichung von Vorschriften in diesem Bereich kann den betrieblichen und branchenspezifischen Besonderheiten nicht gerecht werden. Dies gilt insbesondere für die diskutierte „Anti-Stress-Verordnung“ (siehe auch Kapitel 2.3.2). So ist z. B. wissenschaftlich belegt, dass Stress viele Ursachen hat, die häufig im privaten Umfeld liegen. Bei multikausalen Zusammenhängen kann der Arbeitgeber nur einen sehr beschränkten Anteil zur Problemlösung beitragen.

Forderung

Die bayerischen M+E Arbeitgeber nehmen Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten sehr ernst. Damit sie dieser Verantwortung gerecht werden können, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Neuregelungen im Bereich des Arbeitsschutzes sind grundsätzlich zu vermeiden.
 - Unabdingbare Neuregelungen müssen den Anforderungen der Praxis genügen.
-

³ Je 1.000 Vollarbeiter

- Sie dürfen für Unternehmen nicht mit bürokratischen Belastungen verbunden sein.
 - Bestehende Regelungen sind an die Anforderungen der Praxis anzupassen.
-

1.5 Gesetzlicher Arbeitsschutz und freiwillige betriebliche Gesundheitsförderung nicht vermischen

Der gesetzlich verpflichtende Arbeitsschutz und die freiwillige betriebliche Gesundheitsförderung tragen wesentlich zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei. Jeder Arbeitgeber möchte, dass seine Mitarbeiter möglichst selten wegen Krankheit ausfallen und bis ins Rentenalter gesundheitlich fit, leistungsfähig und leistungsbereit sind. Ihren Beitrag dazu leisten die Unternehmen im Rahmen des gesetzlich verpflichtenden Arbeitsschutzes. Gesundheitsförderung ist hingegen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, an der sich eine zunehmende Zahl von Unternehmen mit vielfältigen Maßnahmen freiwillig beteiligt. Das Angebot reicht von Bewegungs-, Entspannungs- und Ernährungsangeboten bis hin zur Erstellung von Gesundheitsberichten und Seminaren zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung.

Unternehmen können sicher das Arbeitsumfeld gesundheitsförderlich gestalten und ihre Beschäftigten dabei unterstützen, die eigene Gesundheit zu stärken, erzwingbar ist ein gesundheitsbewusstes Verhalten aber nicht. Letztlich bleibt jeder Einzelne für seine Gesundheit verantwortlich und ist gefordert, auf gesunde Verhaltensweisen wie ausreichende Bewegung, gute Ernährung, einen angemessenen Umgang mit Genussmitteln und eine ausgewogene Lebensweise in Bezug auf Entspannung und Erholung zu achten. Laut zweitem Health Literacy Survey Germany (HLS-GER 2, 2021) haben aber etwa 60 Prozent der Bevölkerung eine geringe allgemeine Gesundheitskompetenz. Für den Bereich Gesundheitsförderung erhöht sich der Anteil mit geringerer Gesundheitskompetenz sogar auf 68 Prozent. Neben Angeboten braucht es vor allem ein Bewusstsein und den Willen, sich auch aktiv um seine Gesundheit kümmern zu wollen.

Forderung

- Die klare Trennung von verbindlichem gesetzlichem Arbeitsschutz und freiwilliger betrieblicher Gesundheitsförderung muss bleiben. Nur der Arbeitgeber kann die Sinnhaftigkeit entsprechender Angebote für das Unternehmen und seine Beschäftigten richtig einschätzen.
 - Die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung ist auszubauen. Erst mit dem Wissen wächst auch das Bewusstsein der Mitarbeiter um den Wert ihrer Gesundheit.
-

1.6 Betriebliche Mitbestimmung

Die betriebliche Mitbestimmung im Arbeitsschutz ist sehr weitgehend. Mitbestimmung in Fragen der Arbeitssicherheit bedeutet, dass der Arbeitgeber nur mit Zustimmung des Betriebsrats handeln und entscheiden kann. Für den Regelfall bedeutet dies, dass der Arbeitgeber die fragliche Maßnahme nicht ohne Zustimmung der Betriebsrats umsetzen darf.

Allerdings kann von dieser Grundregel im Bereich der Arbeitssicherheit in Not- oder Eilfällen abgewichen werden, wenn dringend gebotene Schutzmaßnahmen zur Diskussion stehen und der Arbeitgeber aus öffentlich-rechtlichen Gründen gezwungen ist, diese sofort zu ergreifen oder aber das Unterlassen der Maßnahme mit Gefahren für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer verbunden wäre. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber die gebotene Maßnahme einseitig anordnen, weil die Sicherheit der Belegschaft nicht darunter leiden darf, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können.

Im Übrigen hat der Betriebsrat im Geltungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auch ein Initiativrecht: Er kann von sich aus auf den Arbeitgeber zugehen und die Regelung einer bestimmten Materie bzw. den Abschluss einer Betriebsvereinbarung hierzu verlangen.

1.6.1 Restriktive Handhabung der Mitbestimmung bei weit gefassten arbeitsschutzrechtlichen Tatbeständen

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats greift nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nur, wenn eine öffentliche Regelung zum Arbeitsschutz den Arbeitgeber einerseits zum Handeln verpflichtet, ihm andererseits aber einen Ermessensspielraum einräumt, was den geeigneten Weg zum Erreichen des Ziels betrifft. Das Arbeitsschutzrecht beinhaltet jedoch eine Vielzahl von Regelungen, deren Tatbestand recht weit gefasst ist. So heißt es etwa in § 3 ArbSchG, dass der Arbeitgeber eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anstreben müsse. Würden solche Regelungen per se die betriebliche Mitbestimmung eröffnen und hätte der Betriebsrat insoweit ein Initiativrecht, stünden ihm ausgesprochen weitreichende Handlungsoptionen zur Verfügung. Denn im Ergebnis lässt sich fast alles unter den Begriff „Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten“ fassen.

Es bestünde also letztlich die Gefahr, dass der Betriebsrat einen effektiven Arbeitsschutz zu Lasten der Beschäftigten für seine Zwecke instrumentalisiert bzw. blockiert. Die unternehmerische Freiheit, die auch verfassungsrechtlich geschützt wird, darf nicht durch ein ausuferndes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterlaufen werden.

1.6.2 Keine weitere Ausdehnung des Mitbestimmungsrechtes auf Maßnahmenfindung

Zu Recht hat das BAG entschieden, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Festsetzung von Maßnahmen davon abhängig ist, ob die jeweilige Maßnahme der Abwehr einer konkreten Gesundheitsgefahr dient. Ist dies nicht der Fall, ist für betriebliche Mitbestimmung kein Raum.

Der Betriebsrat wird im Rahmen des Gefährdungsbeurteilungsprozesses sehr frühzeitig eingebunden. Eine weitere Ausweitung der Mitbestimmung des Betriebsrats auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes darf es nicht geben.

Forderung

- Keine weitere Ausweitung der Mitbestimmung auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
 - Die Auswahl der Maßnahmen zur Beseitigung von Gefahren muss der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei treffen können.
 - Der Arbeitsschutz darf nicht zum Spielball von Sonderinteressen des Betriebsrats werden.
-

1.7 Steigendem Betriebsärztemangel begegnen

Gemäß § 1 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) hat der Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte zu bestellen. Dies machen die Unternehmen auch – sofern sie am Markt einen Betriebsarzt bekommen. Derzeit herrscht deutschlandweit ein Betriebsärztemangel, den auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) erkannt hat⁴.

Der Betriebsärztemangel ist in den Ballungsräumen eher geringer ausgeprägt, jedoch verstärkt er sich drastisch, je ländlicher die Gegend ist, in der sich der Betrieb angesiedelt hat. So können viele Betriebe in ländlichen Gebieten ihrer gesetzlichen Pflicht aufgrund des Betriebsärztemangels nicht nachkommen. Das führt zum einen zu rechtlichen Unsicherheiten bei den Unternehmern. Zum anderen gefährdet es den Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbezogenen Gefährdungen. Darüber hinaus steigen durch den Mangel die Stundensätze der verfügbaren Betriebsärzte, wodurch die Unternehmen zusätzlich belastet werden.

⁴ Vgl. dazu www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/fachbereiche_dguf/fb-org/documents/sige_fachveranstaltung_2013/barth.pdf, abgerufen am 29.08.2022

Kann ein Unternehmen seiner gesetzlichen Pflicht zur betriebsärztlichen Betreuung wegen des derzeitigen Betriebsärztemangels nicht nachkommen, bedarf es hier einer Möglichkeit der Enthaftung durch die Aufsichtsbehörden. Es kann nicht sein, dass Unternehmen mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 Euro belegt werden, wenn objektiv feststeht, dass sie ihrer Verpflichtung zur Bestellung eines Betriebsarztes, selbst unter Einbeziehung überbetrieblicher Dienste, nicht nachkommen konnten oder ihnen dies ohne unverhältnismäßigen Aufwand nicht möglich war.

Dem Betriebsärztemangel muss auf mehreren Ebenen begegnet werden. So sollten in der berufsgenossenschaftlichen Vorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (DGUV-Vorschrift 2) eine Verankerung der Beteiligung weiterer Fachkompetenzen (z. B. Ergonomen, Arbeitshygieniker, Arbeitspsychologen, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Sport- oder Gesundheitswissenschaftler) vorgesehen werden. Zugleich sollten die Universitäten die Anzahl der Lehrstühle für Arbeitsmedizin erhöhen.

Forderung

- Die Hürden für die Aus- und Weiterbildung zum Betriebsarzt müssen reduziert werden.
 - Es sind Enthaftungsregelungen für Betriebe zu schaffen.
-

2 Arbeitsschutz im Kontext von Industrie 4.0 und digitaler Transformation

Flexibles Arbeitsschutzrecht ohne Mehrbelastungen für die Unternehmen

2.1 Digitalisierung erfordert flexibles Arbeitsschutzrecht

Damit Unternehmen neue Arbeitsformen in der digitalisierten Welt effizient und ohne Risiko einführen können, sind keine neuen Gesetze oder Verordnungen zum Arbeitsschutz notwendig. Mit der derzeitigen Arbeitsschutzgesetzgebung und deren wesentlichem Prinzip der Gefährdungsbeurteilung können auch die Arbeitssysteme der Industrie 4.0 abgesichert werden.

Wie genau sich die digitale Arbeitswelt der Zukunft entwickeln wird, ist nicht vorhersehbar. Immer wieder können Neuerungen die Arbeitsorganisation vor unbekannte Herausforderungen stellen, auf die kurzfristig reagiert werden muss. Die zentrale Antwort auf diese Herausforderungen liegt in einer erhöhten Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitssystemen und der Organisation dieser Systeme.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen dürfen der Verwirklichung der Ziele moderner Arbeitsorganisationsformen deshalb nicht entgegenstehen und müssen den veränderten Herausforderungen gerecht werden. Deshalb ist ein flexibles Arbeitsschutzrecht von großer Bedeutung, das lediglich Eckpunkte bzw. Schutzziele vorgibt, dem Arbeitgeber im Übrigen aber die Gestaltungsfreiheit überlässt.

Forderung

Das Arbeitsschutzrecht kann nicht jede Situation erfassen und regeln und hat sich daher auf Eckpunkte und Schutzziele zu beschränken. In einer vielfältigen und dynamischen Arbeitswelt kennt der Arbeitgeber seine Gestaltungsmöglichkeiten am besten.

2.2 Arbeitsschutz bei örtlich flexibler Arbeit bzw. Mobiler Arbeit

Die digitale Transformation ermöglicht mehr Flexibilität – nicht nur zeitlich, sondern auch räumlich. Mobile Arbeitsmittel und die Möglichkeit, Arbeiten in verstärktem Maße online erledigen zu können, führen zu einer Entkopplung vom bisherigen starren betrieblichen Arbeitsort und haben entsprechende Wünsche bei den Beschäftigten geweckt. Die Arbeitnehmer haben mit heutigen Kommunikationsmitteln die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen. Mobiles Arbeiten, Arbeit im Homeoffice aber auch die schon lange bekannte Telearbeit bieten neue, örtlich und zeitlich flexible

Gestaltungsvarianten, die es den Arbeitnehmern erlauben, berufliche Ziele und Anforderungen und private Zielsetzungen besser zu vereinen, seien es die Freizeitgestaltung, die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen.

Klar ist: Die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers enden nicht am Werkstor. Klar ist aber auch: Der Arbeitgeber hat keinen Einfluss darauf, wie Beschäftigten beispielsweise bei mobiler Arbeit ihr Umfeld gestalten. Damit der Arbeitgeber seinen gesetzlich auferlegten Pflichten im Arbeitsschutz nachkommen kann, ist er auf Informationen und Mithilfe der Beschäftigten angewiesen. Im Umkehrschluss kann die Verantwortung des Arbeitgebers auch nicht weiter reichen als seine mögliche Kenntnis von eventuellen Gefährdungs- oder Belastungssituationen. Eine ständige Überwachung des mobilen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist weder sinnvoll noch machbar.

Es ist daher Aufgabe des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer im Hinblick auf die Herausforderungen, die die neue Arbeitswelt mit sich bringt, zu sensibilisieren und auch auf deren Mitwirkungspflichten nach §§ 15, 16 ArbSchG hinzuweisen.

Forderung

- Je mehr Freiheiten Mitarbeiter erlangen, desto mehr Eigenverantwortung muss man ihnen auch beim Arbeitsschutz überlassen. Erforderlich ist, dass Mitarbeiter in verstärktem Maße zum Eigenschutz befähigt und verpflichtet werden.
 - Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung muss ausdrücklich auf den Bereich beschränkt werden, der dem Einflussbereich des Arbeitgebers unterliegt. Das wird auch dem Zweck des Arbeitsschutzgesetzes und der zugrundeliegenden europäischen Richtlinie 89/391/EWG gerecht: Der Arbeitgeber soll den Arbeitnehmer vor Gefahren bei der Arbeitsleistung schützen – nicht jedoch vor Gefahren, denen er sich selbst aussetzt.
 - Neue Regelungen für mobile Arbeit und Homeoffice, die mit weiteren Belastungen des Arbeitgebers einhergehen, sind zu vermeiden.
-

2.3 Reaktionen auf neue Belastungsfaktoren

Veränderungen in der Arbeitswelt führen zu neuen Handlungsfeldern im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. So können neuartige multifaktorielle Verknüpfungen zwischen den bisherigen Gefährdungsfaktoren aber auch neue Formen von psychisch-physiologischen Belastungen für Beschäftigte entstehen. Dies reicht von hoher Informationsdichte bei kognitiven Assistenzsystemen bis hin zu Metallstaubbelastung in der additiven Fertigung. Aber im gleichen Maße, wie es neue Belastungs- und Gefahrenfaktoren durch die Industrie 4.0 gibt, entwickeln sich hierdurch auch neue Möglichkeiten für Schutzmaßnahmen. Dazu gehören zum Beispiel digitale Assistenz- und Diagnosesysteme, Exoskelette oder Drohnen für die Begutachtung höhergelegener Bereiche.

Dies verlangt jedoch weder nach einer neuen Systematik bei der Gefährdungsbeurteilung, noch bedarf es neuer gesetzlicher Regelungen. Vielmehr besteht die Aufgabe darin, die neuen Belastungsformen, die aus der Industrie 4.0 erwachsen, mit der bestehenden und funktionierenden Systematik zu erfassen und zu bewerten. Neue Technologien bieten oft Lösungen für neue, aber auch für bereits bestehende Belastungen, wenn sie die vorhandenen Maßnahmen ergänzen oder modernisieren.

Hauptkritikpunkte an der Industrie 4.0 – vor allem von Seiten der Gewerkschaften – sind die vermeintlich überproportional gestiegenen psychischen Belastungen durch z. B. Arbeitsverdichtung, Komplexität oder die Überforderung durch informationelle Assistenzsysteme. Bisweilen wird der überzogene Ruf nach einer „Anti-Stress-Verordnung“ oder einer gesonderten Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen laut, die auch die persönlichen Leistungsvoraussetzungen des einzelnen Mitarbeiters berücksichtigt.

Psychische Leiden sind für Betroffene und deren Arbeitsumfeld eine große Belastung. Seit Ende 2013 sind psychische Belastungen explizit in § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG aufgenommen. Physische und psychische Gefährdungsfaktoren entsprechend der bestehenden Arbeitsschutzsystematik im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zusammen erfasst. Eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist nicht notwendig. Unternehmen und Organisationen müssen prüfen, ob sich für ihre Beschäftigten Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit ergeben. Falls dies der Fall ist, müssen sie – wie auch bei allen anderen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren – geeignete Maßnahmen ergreifen, um Risiken und Fehlbelastungen frühzeitig zu erkennen bzw. vorbeugend zu verhindern.

Für die betriebliche Praxis stellt sich die Frage, wie die Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG sachgerecht bewältigt werden kann. Während Gefährdungsbeurteilungen unter Einbeziehung psychischer Belastungen in größeren Unternehmen schon seit längerer Zeit gelebte Praxis sind, ist die Hemmschwelle in kleinen und mittleren Betrieben oftmals höher. Grund dafür ist der Wechsel der Systematik: Bei den „klassischen“ Gefährdungen, wie z. B. einer Quetschstelle an einer Maschine, wird die mögliche Schadensschwere mit einer Eintrittswahrscheinlichkeit ins Verhältnis gesetzt. Dies ist bei psychischen Belastungen so nicht möglich. Es werden nur die Rahmenbedingungen für eine gute gesunde Psyche bewertet. Wenn potenzielle psychische Belastungen am Arbeitsplatz systematisch identifiziert werden, können sie dann ebenso technisch bewertet werden wie mechanische Gefährdungen auch.

In den Betrieben gibt es meist bereits ausreichende Maßnahmen, um für die Psyche kritisch ausgeprägten Belastungen zu reduzieren. Die Dokumentation der Maßnahmen wird jedoch zuweilen vernachlässigt. Dabei ist allein schon die systematische Dokumentation dieser Maßnahmen ein großer Schritt zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgabe. Hier bedarf es einer höheren Sensibilität der Unternehmen für die systematische Aufbereitung dieser Themen.

Hinweis

Die Verbände der bayerischen Metall- und Elektroindustrie informieren und unterstützen ihre Mitgliedsunternehmen mit Workshops, Inhouse-Trainings, Publikationen und Tools und helfen auch dabei, die bereits erzielten Erfolge deutlicher sichtbar zu machen.

Bei der Bewertung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist streng darauf zu achten, nur die im ArbSchG gemäß § 5 geforderten Belastungen zu bewerten. Die individuellen Voraussetzungen oder gar die Beanspruchungen sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auszuklammern.

Forderung

- Die bestehenden Regelungen im ArbSchG für die Beurteilung psychischer Belastungen sind vollkommen ausreichend. Eine „Anti-Stress-Verordnung“ ist auch vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt abzulehnen (siehe auch Kapitel 2.4).
 - Es bedarf keiner neuen Systematik im Arbeitsschutz, um den neuen Anforderungen der Industrie 4.0 gerecht zu werden.
 - Sinnvoller sind unterstützende Angebote für kleinere und mittlere Unternehmen die Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen praxisorientiert und pragmatisch umzusetzen.
-

2.4 Anti-Stress-Verordnung

2.4.1 Inhalt

Von Seiten der Gewerkschaften und vereinzelt auch der Politik werden bisweilen Forderungen nach einer „Anti-Stress-Verordnung“ laut, die Arbeitnehmer vor den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz schützen soll. Dazu hat die IG Metall bereits 2012 einen Verordnungsentwurf vorgelegt und 2017 unter dem Titel *Gesundheitliche Auswirkungen psychischer Arbeitsbelastungen* noch einmal bekräftigt.

Die Publikation enthält unter anderem die üblichen Bestimmungen aus bereits bestehenden Arbeitsschutzvorschriften, aber auch Forderungen, die weit über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. So sollen nach Ansicht der IG Metall nicht nur die psychischen Belastungen abgeprüft, sondern darüber hinaus auch die individuellen Leistungs Voraussetzungen aller Mitarbeiter berücksichtigt werden.

2.4.2 Bewertung

Eine „Anti-Stress-Verordnung“ ist aus Sicht der bayerischen M+E Arbeitgeber weder notwendig noch sachgerecht. Arbeit darf nicht unter den Generalverdacht gestellt werden, psychische Erkrankungen auszulösen. Diese Annahme ist allein schon deshalb falsch, weil die Multikausalität als Ursache für psychische Belastungsstörungen inzwischen wissenschaftlich belegt ist.

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmung des Arbeitsschutzgesetzes wird durch das zentrale Instrument der Gefährdungsbeurteilung der Themenbereich psychische Gesundheit am Arbeitsplatz umfassend abgedeckt. Alles, was die psychische Gesundheit außerhalb der Arbeit beeinflusst, entzieht sich jedoch ihrem Einfluss; daran kann auch eine „Anti-Stress-Verordnung“ nichts ändern. Wichtig ist daher die konsequente Trennung von verpflichtendem Arbeitsschutz und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, die für die Unternehmen freiwillig sind und auch freiwillig bleiben müssen. Es ist und bleibt vorrangig Aufgabe jedes Einzelnen, für die eigene Gesundheit verantwortlich zu sein.

Dafür sind aber keine neuen gesetzlichen Regelungen notwendig, sondern eine vorausschauende, ganzheitliche und nachhaltige Planung beim Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren. Vorrangiges Ziel muss es sein, das Bewusstsein der Mitarbeiter für die eigene psychische Gesundheit zu schärfen und Unternehmen durch konkrete Hilfestellungen Handlungssicherheit zu geben.

Eine normative Regelung im Rahmen einer „Anti-Stress-Verordnung“ lehnen wir ab. Weder Gesetze noch Verordnungen können objektive Maßstäbe festlegen, die unabhängig von der betrieblichen Situation gelten, denn dafür sind die Branchen und Produktionsprozesse in den Betrieben zu unterschiedlich.

Ansprechpartner / Impressum

Christoph Picker

ServiceCenter Arbeitswissenschaft/Arbeitssicherheit

Telefon 089-551 78-518
christoph.picker@baymevbm.de

Sebastian Etzel

Tarif/Kollektive Arbeitsbedingungen/Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-120
sebastian.etzel@baymevbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmens-
verband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall-
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de

© bayme vbm September 2022