

# ***Geltendes Arbeitsschutzrecht schützt ausreichend vor arbeitsbedingten Gefährdungen der psychischen Gesundheit***

**Stellungnahme zu den Anträgen von CDU/CSU und FDP (Ausschussdrucksache 17/13088), SPD (Ausschussdrucksache 17/12818), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Ausschussdrucksache 17/10867) und DIE LINKE (Ausschussdrucksache 17/11042)**

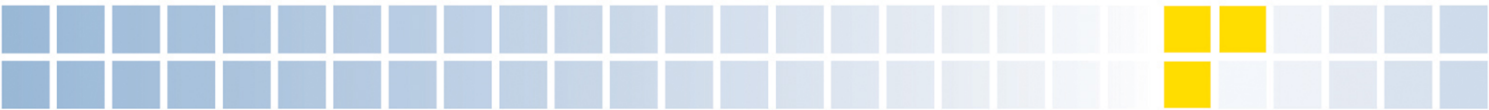
7. Mai 2013

## ***Zusammenfassung***

Die von den Oppositionsfraktionen geforderte Anti-Stressverordnung gefährdet die erfolgreich bestehenden Strukturen des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Ihr Erlass sollte daher unterbleiben. Ebenso sollten hierfür keine neuen Ermächtigungen geschaffen werden. Im geltenden Arbeitsschutzrecht sind ausreichende Regelungen vorhanden, um arbeitsbedingten Gefährdungen der psychischen Gesundheit entgegenzuwirken. Diese Regelungen werden zudem durch das bereits vom Bundeskabinett beschlossene Bundesunfallkassen-Neuorganisationsgesetz (BUK-NOG) weiter konkretisiert. Durch einen hohen Abstraktionsgrad der Vorschriften und weit gefasste Formulierungen hat der Gesetzgeber den Betriebsparteien im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bewusst Spielraum für Schutzmaßnahmen belassen, die an die betriebliche Situation angepasst sind. Vorrangiges Ziel muss sein, durch branchen- und betriebsbezogene Hilfestellungen Handlungssicherheit in den Unternehmen gerade beim Umgang mit psychischen Belastungen zu erzeugen. Dies wäre ein echter Beitrag, damit in den Betrieben das zur Vermeidung von Gefährdungen der psychischen Gesundheit Mögliche geleistet werden kann.

Die teilweise vorgeschlagenen Verschärfungen im Arbeitsschutzrecht, z. B. die Ausweitung der Dokumentationspflichten und des Ordnungswidrigkeitenkatalogs, sind das falsche Mittel, um den Arbeitsschutz in Deutschland noch weiter zu verbessern. Bereits heute befindet sich der Arbeitsschutz auf einem sehr hohen Niveau. Dies zeigt eindrücklich die Entwicklung bei den Arbeitsunfällen, deren Anzahl seit der Wiedervereinigung um rund 50 % zurückgegangen ist. Wo noch Handlungsbedarf zur Umsetzung des Arbeitsschutzrechts besteht, bedarf es verstärkter Beratung der und praxisgerechter Handlungshilfen für die Betriebe.

Eine Ausweitung der Mitbestimmung im Bereich des Arbeitsschutzes ist abzulehnen. Es bedarf der klaren Trennung zwischen gesetzlichen Pflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz und freiwilliger Maßnahmen der Unternehmen zur Gesundheitsförderung und zum Gesundheitsmanagement. Eine Erstreckung der Mitbestimmung auf diesen freiwilligen Bereich würde die Motivation und das Engagement der Unternehmen gefährden. Die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten ist erst Recht in den Bereichen abzulehnen, wo ein Bezug zum Arbeitsschutz fehlt, z. B. hinsichtlich des Einsatzes von Werkverträgen. Eine solche Ausweitung wäre zudem verfassungswidrig.



Zusätzliche gesetzliche Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wären kontraproduktiv. BEM kann nur dann erfolgreich sein, wenn es zielorientiert betrieben und der bürokratische Aufwand auf ein erträgliches Maß beschränkt bleibt. Auch die in diesem Zusammenhang vorgeschlagene Verlängerung der Entgeltfortzahlung wird nachdrücklich abgelehnt. Sie würde zu ungerechtfertigten Kostenbelastungen der Betriebe führen.

Die von CDU/CSU und FDP geforderte pauschale Anhebung der Präventionsausgaben ist ein massiver Eingriff in die Entscheidungs- und Finanzautonomie der Krankenkassen und nicht geeignet, um einen nachhaltigen und wirtschaftlichen Einsatz der Beitragsmittel für Prävention zu erreichen. Einfach nur die Ausgaben zu erhöhen, sichert noch keine Erfolge.

### **Im Einzelnen**

#### **A. Zum Vorschlag einer Anti-Stress-Verordnung**

Die Forderung von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE für eine Anti-Stressverordnung wird abgelehnt, da eine solche Verordnung überflüssig und sogar kontraproduktiv wäre.

Im geltenden Arbeitsschutzrecht sind ausreichende Regelungen vorhanden, um arbeitsbedingten Gefährdungen der psychischen Gesundheit entgegenzuwirken. Diese Regelungen werden durch die im Entwurf des BUK-NOG bereits enthaltenen Gesetzesänderungen hinreichend konkretisiert. Durch einen hohen Abstraktionsgrad der Vorschriften und weit gefasste Formulierungen hat der Gesetzgeber den Betriebsparteien im ArbSchG bewusst Spielraum für Schutzmaßnahmen belassen, die an die betriebliche Situation angepasst sind.

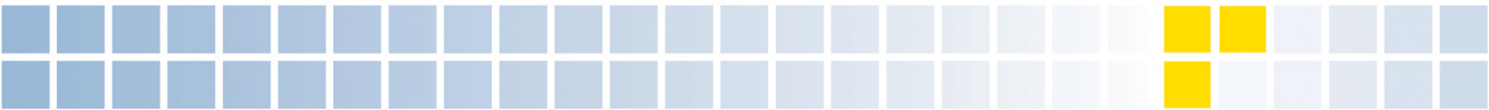
Einen gesundheitsgefährdenden Einfluss von psychischer Belastung anhand von Vorgaben einer Verordnung ermitteln zu wollen, scheidet in der Praxis regelmäßig am Fehlen von fundierten Beurteilungskriterien. Die Ur-

sache-Wirkungs-Beziehung psychischer Belastungen ist nicht eindeutig geklärt. Es bestehen Wissens- bzw. Forschungsdefizite. Unternehmen dürfen nicht verpflichtet werden, unsichere Beurteilungsstandards anzuwenden, die zu ebenso unsicheren Ergebnissen führen. Es ist deshalb richtig, dass der Antrag von CDU/CSU und FDP verstärkt auf gründliche Ursachenforschung setzt. Wer ernsthaft daran interessiert ist, den Betroffenen zu helfen, muss intensive Ursachenforschung betreiben, statt mit einem pauschalen Verordnungsschnellschuss zu reagieren.

Vorrangiges Ziel muss sein, durch branchen- und betriebsbezogene Hilfestellungen Handlungssicherheit in den Unternehmen gerade beim Umgang mit psychischen Belastungen zu erzeugen. Dies wäre ein echter Beitrag, damit in den Betrieben das zur Vermeidung von Gefährdungen der psychischen Gesundheit Mögliche geleistet werden kann.

Genau hier setzt die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) mit ihrem Ziel „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ an. Gleichzeitig wirbt das Programm für eine die psychische Gesundheit fördernde Gesundheitskultur in der Arbeitswelt. Dies ist der gegenüber gesetzlichen Regelungen bessere Weg, um etwas für die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erreichen.

Im Rahmen der GDA sind in jüngster Zeit zahlreiche Aktivitäten angestoßen worden, damit auf der Grundlage des geltenden Rechts in den Betrieben die möglichen und gebotenen Maßnahmen zur Vermeidung arbeitsbedingter Gefährdungen der psychischen Gesundheit stattfinden bzw. erleichtert umgesetzt werden können. Jetzt neue staatliche Regelungen auf den Weg zu bringen, hieße daher, die Fortführung dieser Aktivitäten in Frage zu stellen, weil sich alle Beteiligten auf eine neue Rechtslage einstellen müssten. Die bereits entwickelten Leitfäden zur Umsetzung des geltenden Rechts würden obsolet. Alle Beteiligten müssten sich stattdessen dann mit den sehr weitreichenden neuen Regelungen befassen und den sich daraus ergebenden offenen Fragen.



Dem Arbeitsschutz wäre damit ein Bären-dienst erwiesen.

Zudem geht jeder Ansatz zum Schutz der psychischen Gesundheit, der – wie die vorgeschlagene Anti-Stress-Verordnung – allein auf das betriebliche Umfeld beschränkt ist, ins Leere. Denn wenn es um die psychische Gesundheit der Belegschaft geht, ist der Einflussbereich der Unternehmen begrenzt, weil die Ursachen psychischer Erkrankungen in aller Regel außerhalb des beruflichen Umfelds liegen. Ob Stress am Arbeitsplatz als zu belastend und damit gesundheitsgefährdend eingestuft wird, ist zudem oft eng mit der jeweiligen Person, ihrem privaten Umfeld oder ihrer gesundheitlichen Prägung verbunden. Weder Gesetze noch Verordnungen können hier objektive Maßstäbe festlegen, die unabhängig von jeder betrieblichen und persönlichen Situation im Einzelfall gelten. Auch das eigenverantwortliche Handeln des Einzelnen ist unerlässlich für die Reduzierung und Vermeidung psychischer Störungen. Das Arbeitsschutzgesetz fordert die Beschäftigten konkret auf, nach ihren Möglichkeiten für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen (§ 15 Abs. 1 ArbSchG).

Im Übrigen ist festzustellen, dass es keinen Anstieg psychischer Erkrankungen gibt. In Fachkreisen ist weitgehend unstrittig, dass für den diagnostizierten Anstieg zu einem großen Teil eine Diagnoseverschiebung maßgeblich ist. Während früher psychische Erkrankungen eher ein Tabuthema waren und deshalb vor allem körperliche Symptome dieser Erkrankungen diagnostiziert wurden, werden jetzt sehr viel häufiger direkt psychische Erkrankungen diagnostiziert. Das hat zuletzt auch der DAK-Gesundheitsreport 2013 bestätigt. Psychische Erkrankungen substituieren damit Diagnosen rein körperlicher Beschwerden.

Arbeit hat zwar auch eine Wirkung auf die psychische Gesundheit, in der Regel aber eine positive. Dies belegt die Tatsache, dass Menschen, die – auch freiwillig – nicht erwerbstätig sind, häufiger an psychischen Erkrankungen leiden als Erwerbstätige. Es sind

also andere Faktoren, die vorrangig für psychische Erkrankungen verantwortlich sind.

## **B. Zu den Anträgen im Einzelnen**

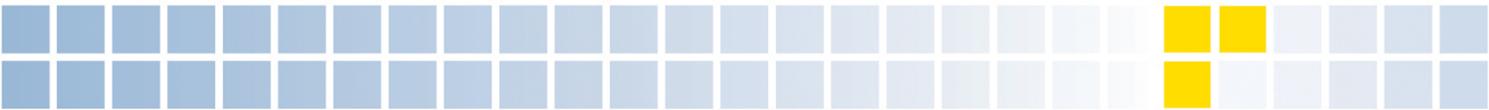
### **1. Antrag von CDU/CSU und FDP**

Die Forderung nach einer Steigerung der Präventionsausgaben der Krankenkassen und einer Mindestausgabe von zwei Euro pro Versichertem für die betriebliche Gesundheitsförderung greift in die Entscheidungs- und Finanzautonomie der Krankenkassen ein und ist abzulehnen. Die Krankenkassen müssen über die Verwendung der Beitragszahlungen selbst bestimmen können. Statt pauschaler Budgeterhöhungen muss es vielmehr darum gehen, über Kosten-Nutzen-Analysen das Geld der Beitragszahler möglichst wirtschaftlich einzusetzen und damit die geförderten Projekte bzw. Maßnahmen an den tatsächlichen persönlichen und betrieblichen Bedürfnissen zu orientieren. Wirkungsvolle Prävention wird nicht durch eine bloße Erhöhung der Präventionsausgaben erreicht, sondern durch zielgerichtete, nachhaltige Maßnahmen von hoher Qualität. Zudem investieren die Krankenkassen mit jährlich rund 300 Mio. Euro schon heute etwa 50 % mehr in Präventionsmaßnahmen als gesetzlich vorgeschrieben. Das macht deutlich, wie wichtig und eigenverantwortlich die von Versicherten- und Arbeitgebervertretern selbstverwalteten Krankenkassen ihre Präventionsaufgabe bereits heute nehmen.

### **2. Antrag der SPD**

#### **Keine Ausweitung der Dokumentationspflicht auf alle Betriebe**

Die vorgeschlagene Ausweitung der Dokumentationspflicht für die Gefährdungsbeurteilung auf alle Arbeitgeber führt zu weiteren unnötigen bürokratischen Belastungen von Kleinbetrieben und ist daher abzulehnen. Laut Betriebsgrößenstatistik der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) würden durch die geforderte Einführung ei-



ner Dokumentationspflicht 2,8 Mio. Kleinbetriebe zusätzlich mit Bürokratie belastet.

Eine Änderung des ArbSchG ist auch europarechtlich nicht geboten. Die geltende Rechtslage erfüllt nach Ansicht des EuGH die europarechtlichen Anforderungen der einschlägigen Richtlinie 89/391/EWG. Der EuGH stellte mit Urteil vom 7. Februar 2002 (C-5-00) ausdrücklich fest, dass der in Art. 9 der Richtlinie vorgesehene Dokumentationspflicht ab dem ersten Beschäftigten in Deutschland dadurch entsprochen werde, dass nach dem Arbeitssicherheitsgesetz i. V. m. § 15 Abs. 1 Nr. 6 SGB VII und den Unfallverhütungsvorschriften alle Unternehmen verpflichtet sind, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen, die Berichte erstellen, welche eine Evaluierung der Gefahren am Arbeitsplatz enthalten.

Auch die Nationale Arbeitsschutzkommission hat im Rahmen der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie am 19. Mai 2011 den Beschluss gefasst (Anhang 3 der Leitlinie), nach dem die Anforderungen der Richtlinie 89/391 EWG an die Dokumentation bei der Gefährdungsbeurteilung in Betrieben mit 10 oder weniger Beschäftigten erfüllt sind, wenn der Arbeitgeber eine Hilfe zur Gefährdungsbeurteilung nutzt, die sein Unfallversicherungsträger zur Verfügung stellt, oder an der Regelbetreuung oder an einem alternativen Betreuungsmodell seines Unfallversicherungsträgers teilnimmt. Die Streichung der Kleinbetriebsklausel widerspricht diesem abgestuften Dokumentationskonzept.

Das Arbeitsschutzrecht sieht zudem verschiedene Sonderregelungen vor, die auch Kleinbetriebe unabhängig von der Zahl der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung einer Dokumentationspflicht unterwerfen (vgl. z. B. § 6 Abs. 8 GefStoffV, § 8 S. 4 BioStoffV, § 6 Abs. 1 BetrSichV, § 3 Abs. 4 LärmVibrationsArbSchV). Grund für die erweiterten Dokumentationspflichten sind besondere Gefährdungssituationen, die nur in bestimmten Betrieben vorliegen. Auch außerhalb dieser Sondervorschriften können Kleinbetriebe nach § 6 Abs. 1 S. 3 Hs. 2 Arb-

SchG bei Vorliegen besonderer Gefährdungssituationen durch Anordnung der zuständigen Arbeitsschutzbehörden zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung verpflichtet werden. Diese Sonderregelungen sind sachgerecht und ausreichend. Eine pauschale Ausweitung der allgemeinen Dokumentationspflicht in § 6 ArbSchG auf alle Arbeitgeber ist deshalb nicht erforderlich und wird abgelehnt. Hierdurch würde das gefahr- und anlassbezogene Schutzkonzept völlig ausgehebelt.

Die Ausweitung der Dokumentationspflicht für Kleinbetriebe steht außerdem im Widerspruch zur den Vorschlägen der „High Level Group“ (sog. Stoiber-Kommission). Diese hatte in ihrem Bericht vom 28. Mai 2009 in Bezug auf die Richtlinie 89/391/EWG vorgeschlagen, Kleinstunternehmen von der Dokumentationspflicht zur Gefährdungsbeurteilung auszunehmen.

#### **Anordnung einer Ersatzvornahme als Sanktion bei Verstößen gegen § 5 ArbSchG schon heute möglich**

Die geforderte Sanktion der Ersatzvornahme bei Verstößen gegen § 5 ArbSchG ist bereits heute schon geltende Rechtslage. Die Aufsichtsbehörden haben im Arbeitsschutz umfassende Auskunfts-, Betretungs- und Prüfungsrechte (§ 22 Abs. 2 ArbSchG). Darüber hinaus kann die für den Betrieb zuständige Behörde nach § 22 Abs. 3 Nr. 1 ArbSchG im Einzelfall alle Maßnahmen anordnen, die zur Erfüllung der sich aus dem ArbSchG ergebenden Arbeitgeberpflichten erforderlich sind. Hierzu gehört auch die Möglichkeit zur Anordnung der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG (*Kunz*, in: Kollmer/Klindt, Arbeitsschutzgesetz, 2. Aufl. 2011, § 22, Rn. 77). Für die Durchsetzung der Anordnung steht den Aufsichtsbehörden das Verwaltungszwangsverfahren zur Verfügung. Zulässiges Zwangsmittel ist hierbei neben dem Zwangsgeld auch die Durchführung der angeordneten Handlung im Wege der Ersatzvornahme auf Kosten des Arbeitgebers (*Kunz*, in: Kollmer/Klindt, Arbeitsschutzgesetz, 2. Aufl. 2011, § 22, Rn. 186b). Eine zusätzliche Regelung für die Gefährdungsbeurteilung ist daher nicht erforder-

lich. Sie führt zu einer weiteren Bürokratisierung des Arbeitsschutzgesetzes und schafft unnötig Rechtsunsicherheit für Arbeitgeber und Aufsichtsbehörden.

### **Ausweitung der Mitbestimmung unterlassen**

Die Einführung eines echten Mitbestimmungsrechts bei der betrieblichen Gesundheitsförderung ist als systemwidrig abzulehnen. Betriebliche Gesundheitsförderung, die im Zusammenwirken mit den Trägern der Krankenversicherung und Unfallversicherung realisiert werden kann, ist als freiwilliges Angebot konzipiert und kann daher nicht dem verpflichtenden Arbeitsschutz, der dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterfällt, zugeordnet werden. Die strikte Trennung zwischen den bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen der Unternehmen aus dem Arbeitsschutzgesetz und den freiwilligen Maßnahmen der Betriebe im Bereich betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement muss aufrechterhalten werden. Der Arbeitgeber hat ein Interesse an der Gesundheit und Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter, er ist aber für deren Gesundheit über den gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus nicht generell verantwortlich. Die Gesundheitsförderung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie muss deshalb für den Arbeitgeber eine freiwillige Maßnahme bleiben und darf nicht durch zwingende Mitbestimmungsrechte beschränkt werden. Die Einbeziehung der betrieblichen Gesundheitsförderung in die Mitbestimmung kann dazu führen, dass Unternehmen ihr freiwilliges Engagement in diesem Bereich überdenken bzw. davon absehen, sich künftig zu engagieren.

Ebenso abzulehnen ist die Forderung nach Einführung eines echten Mitbestimmungsrechts hinsichtlich der Umgestaltung von Arbeitsplätzen, die „gesundheitlichem physischem und psychischem Verschleiß“ vorbeugen, und der Arbeitsplätze, die auf spezifisches Leistungsvermögen von Älteren Rücksicht nehmen. Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen stellt einen schwerwiegenden

Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit dar. Die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen liegt primär in der Verantwortung des Arbeitgebers und wird bereits nach geltender Rechtslage durch die umfassenden Vorschriften des BetrVG beschränkt. Mit den Regelungen in den §§ 87 ff. BetrVG besteht ein ausdifferenziertes Mitbestimmungssystem, das auch den Gesundheitsschutz ausreichend berücksichtigt.

### **Arbeitszeiten und Wochenendarbeit stabil und zunehmend besser gestaltet**

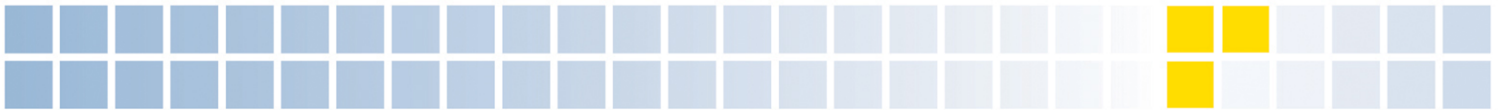
Die Begründung der Anträge von SPD und Bündnis 90/DIE Grünen, dass steigende Arbeitszeiten einen wesentlichen Anteil an dem geänderten Belastungsspektrum haben, widerspricht den Aussagen des Stressreport Deutschland 2012 der Bundesregierung. Die Arbeitszeiten der befragten 20.000 Erwerbstätigen haben sich seit 2005 kaum verändert. Die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit hat sich um 0,1 % auf 38,3 Stunden verringert. Die Samstagsarbeit ist leicht rückläufig, die Sonn- und Feiertagsarbeit hat sich nur wenig verändert.

### **Führungskultur im Unternehmen darf einzelne Ebenen nicht überfordern**

Die Forderung, grundsätzlich alle Führungskräfte hinsichtlich ihrer Führungsrolle gesondert zu unterweisen und diese in Konfliktmanagement zu befähigen, ist deutlich überzogen und abzulehnen. Das geforderte Anforderungsprofil ist für alle adressierten Ebenen (bis zu den Vorarbeitern) zu anspruchsvoll und lässt erfolgreich abgestufte Führungskulturen in Unternehmen mit auf den Ebenen verteilten Fähigkeiten nicht zu.

### **Nur freiwillige bedarfsorientierte betriebliche Förderung kann Gesundheit wirksam unterstützen, ohne Betriebe zu überfordern**

Die Forderung der SPD, Arbeitgeber gesetzlich zu verpflichten, mit einer Krankenkasse, die im Betrieb vertreten ist, ein Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu erarbeiten, wird strikt abgelehnt. In welchem Umfang und in welche konkreten Maßnahmen



die Betriebe und Krankenkassen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung investieren, muss vor Ort und betriebsindividuell entschieden werden. Die Bedarfssituationen der Unternehmen und das Interesse der Beschäftigten an betrieblicher Gesundheitsförderung unterscheiden sich in großem Maß. Hier müssen die unmittelbar Beteiligten das letzte Wort haben.

Es würde auch die finanziellen und personellen Kapazitäten der Krankenkassen überschreiten, eine flächendeckende betriebliche Gesundheitsförderung zu unterstützen. Beitragserhöhungen der Krankenkassen wären unvermeidbar.

Die Forderung nach Freistellung der Beschäftigten zur Teilnahme an gesundheitsförderlichen Maßnahmen würde Unternehmen erheblich mit zusätzlichen Kosten belasten und innerbetriebliche Abläufe beeinträchtigen. Es muss den Arbeitgebern überlassen bleiben zu entscheiden, ob die Mitarbeiter an den freiwillig durchgeführten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung auch innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen dürfen.

### ***Berufskrankheiten müssen auch bei psychischen Erkrankungen eindeutige Ursache-Wirkbeziehungen aufweisen***

Eine Aufnahme von psychischen Erkrankungen in die Berufskrankheitenliste muss auch weiterhin im Regelfall ausgeschlossen bleiben. Bis auf ganz wenige Ausnahmefälle, wie schwer heilbare posttraumatische Belastungsstörungen nach schweren Unfällen oder nach gewalttätigen Überfällen, kann aufgrund der Multikausalität (starker Persönlichkeitsbezug) von psychischen Störungen kein für die Unfallversicherung notwendiger eindeutiger Arbeitsbezug hergestellt werden.

### ***Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nicht weiter bürokratisieren***

Noch weitergehende gesetzliche Regulierungen sind zur Verwirklichung eines erfolgreichen, auf den individuellen Fall abgestimmten BEM kontraproduktiv und würden nicht nur die bestehenden erfolgreichen Umsetzungsstrategien des BEM, sondern auch

darüber hinausgehende weitere betriebliche Initiativen zur Wiederherstellung und zum möglichst langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unnötig behindern.

Mit dem BEM (§ 84 Abs. 2 SGB IX), das in allen Fällen einer mehr als sechswöchigen ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres stattfinden muss, hat der Gesetzgeber 2004 ein Instrument geschaffen, das zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden soll. Noch immer wirft das BEM zahlreiche Fragen auf und zwar bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Grundsätzlich kann ein BEM nur dann erfolgreich sein, wenn es zielorientiert betrieben und der Bürokratieaufwand auf ein erträgliches Maß beschränkt bleibt. Darüber hinaus sind immer individuelle Anpassungen im Rahmen eines maßgeschneiderten Fallmanagements erforderlich. Ein BEM wird zudem nur dann in der Praxis erfolgreich umgesetzt werden können, wenn auch der betroffene Mitarbeiter selbst ein Interesse an der und die Bereitschaft zur Durchführung des BEM hat. Gerade in den Fällen, in denen bei der Durchführung des BEM ein gezieltes und eng abgestimmtes sowie verzahntes Handeln der unterschiedlichen Akteure erforderlich ist, benötigen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) professionelle Unterstützung und Begleitung. Hier sind insbesondere die Rehabilitationsträger in der Pflicht, bei Durchführung des BEM zu unterstützen und zu beraten.

### ***Keine Dokumentation des Wiedereingliederungsgesprächs***

Die Forderung, im Rahmen des BEM stattfindende Wiedereingliederungsgespräche einschließlich der umgesetzten Maßnahme und des Ergebnisses der Überprüfung verpflichtend zu dokumentieren, ist als weitere Bürokratisierung abzulehnen. Im Rahmen eines BEM-Verfahrens findet nicht zwingend ein Wiedereingliederungsgespräch statt oder wird eine Maßnahme vereinbart. Wenn der betroffene Arbeitnehmer das Angebot des Arbeitgebers zur Durchführung des BEM ablehnt, ist das Verfahren z. B. ohne Wiedereingliederungsgespräch beendet. Aufgrund

der Folgen der Nichtdurchführung eines BEM bei der Prüfung der Wirksamkeit einer Kündigung wird der Arbeitgeber die Dokumentation der im Rahmen des BEM-Verfahrens gemachten Schritte und Vereinbarungen ohnehin bereits im eigenen Interesse genau durchführen.

### ***Bonusmodell beibehalten***

Die Forderung nach einer Streichung von § 84 Abs. 3 SGB IX sollte noch einmal überdacht werden. Mit der in § 84 Abs. 3 SGB IX vorgesehenen Prämie werden z. B. vom Integrationsamt Rheinland jährlich Arbeitgeber für ihre praktische Umsetzung des BEM ausgezeichnet. Die Prämierung solcher Best Practice Beispiele sind ein sehr guter Weg, um die Vorteile eines optimal durchgeführten BEM für alle Beteiligten, Arbeitgeber und gerade auch Arbeitnehmer, im konkreten betrieblichen Kontext erlebbar und nachvollziehbar zu machen.

### ***Ausweitung des BEM auf Schlichtung von Mobbing-Fällen unterlassen***

Eine Ausweitung des BEM auf die Schlichtung von Mobbing-Fällen ist systemwidrig. Das BEM ist ein Instrument, das zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit eingesetzt wird, wenn die im Gesetz vorgegebenen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Schlichtung von Mobbing-Fällen einschließlich der Prüfung der Möglichkeit des innerbetrieblichen Wechsels des Arbeitsplatzes fällt schwerpunktmäßig in den Bereich des Konfliktmanagements. Im Gegensatz zum BEM wird in sog. Mobbingfällen die rechtliche Einordnung des Problems wesentlich komplizierter sein, da in den seltensten Fällen sofort feststellbar ist, ob Mobbing nach den von der Rechtsprechung vorgegebenen Merkmalen vorliegt oder nicht. Es wäre daher in vermeintlichen Mobbing-Fällen kaum ohne Rechtsstreit ermittelbar, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf ein BEM hätte. Dies würde der Konfliktlösung nicht dienlich sein, die in solchen Fällen bereits ansetzen sollte, bevor die rechtliche Grenze des Mobbing erreicht ist.

### ***Einführung einer Einigungspflicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung kontraproduktiv***

Die Einführung einer Pflicht, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung sich auf ein rechtsverbindliches Verfahren bzw. einen Ablauf zur Durchführung des BEM verständigen müssen, wäre kontraproduktiv. Das BEM ist in § 84 Abs. 2 SGB IX als Kooperationsprozess angelegt. Es sollte nicht in einem starren Prozess ablaufen, sondern immer wieder neu auf der Grundlage gewonnener Erfahrungen angepasst werden können und der individuellen Situation der jeweils betroffenen Beschäftigten Rechnung tragen.

### ***Verlängerung der Entgeltfortzahlung kostenträchtig und nicht zu rechtfertigen***

Die Forderung, den Entgeltfortzahlungszeitraum des § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) um sechs Wochen zu verlängern, wenn bei der Beantragung des Krankengeldes kein BEM nachgewiesen werden kann, ist strikt abzulehnen. § 3 EFZG begrenzt den Entgeltfortzahlungsanspruch bewusst auf sechs Wochen. Eine Verlängerung der Entgeltfortzahlung führt zu weiteren Kostenbelastungen der Betriebe und gefährdet Arbeitsplätze. Wie ein BEM im Einzelfall durchgeführt wird, sollte auf betrieblicher Ebene zwischen Arbeitgeber und betroffenem Arbeitnehmer – und unter Anerkennung der damit verbundenen arbeitsrechtlichen Folgewirkungen – entschieden werden. Zudem widerspricht eine Verknüpfung zwischen dem BEM und der gesetzlichen Entgeltfortzahlung nach dem EFZG dem Zweck des § 84 SGB IX. Die Zielrichtung dieser Vorschrift ist entsprechend ihrem Wortlaut auf die Verhinderung von Kündigungen oder Gefährdungen von Arbeitsverhältnissen gerichtet, indem möglichst frühzeitig Schwierigkeiten erkannt werden und ihnen entgegen gewirkt wird. Die Nichtdurchführung eines BEM wird daher nach höchstrichterlicher Rechtsprechung im Rahmen des Kündigungsschutzes bei der krankheitsbedingten Kündigung berücksichtigt. Damit ist der Schutzzweck des BEM erreicht, den Erhalt des Arbeitsplatzes soweit wie möglich zu si-

chern. Eine weitere Sanktionierung ist daher abzulehnen.

Darüber hinaus würde eine Verlängerung des Entgeltfortzahlungszeitraums den Arbeitnehmer häufig besser stellen als bei einem durchgeführten BEM. Die sofortige Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit wird nur in Ausnahmefällen das Ergebnis eines durchgeführten Eingliederungsmanagements sein.

### **Kodifizierung der höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Kündigungsschutz nicht erforderlich**

Ebenfalls abzulehnen ist der Vorschlag, die Rechtsprechung des BAG zum Kündigungsschutz in Zusammenhang mit dem BEM im Gesetz festzuschreiben. Das BAG hat die Rechtsfolgen für eine krankheitsbedingte Kündigung bei Nichtdurchführung eines BEM geklärt. Es ist aber kein Grund ersichtlich, diese Rechtsprechung in das Gesetz zu implementieren. Insbesondere hat der Arbeitnehmer keinen inhaltlichen Mehrwert gegenüber einer höchstrichterlichen Rechtsprechung. Das Gegenteil ist der Fall. Die Rechtsprechung ergeht, auch wenn sie höchstrichterlich ist, für einen bestimmten Einzelfall. Die Richter gelangen in Abwägung aller Umstände zu einem bestimmten Ergebnis. Die Kodifizierung solcher Rechtsprechung würde eine Fallgestaltung verallgemeinern. Ein entsprechendes Gesetz könnte damit besondere Umstände nicht mehr berücksichtigen.

### **3. Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

#### **Verdeutlichung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im ArbSchG überflüssig**

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Arbeitsschutz ergeben sich ausreichend deutlich aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Einer weiteren Klarstellung bedarf es nicht. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat ausdrücklich das Recht, bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzli-

chen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften mitzubestimmen. Dieses Mitbestimmungsrecht besteht dabei – in Literatur und Rechtsprechung unstrittig – sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG als auch bei der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 8. Juni 2004 - 1 ABR 13/03). Durch § 89 BetrVG wird der Betriebsrat zudem verpflichtet, sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz im Betrieb durchgeführt werden. Der Betriebsrat hat hierbei die Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.

#### **Keine Klarstellung zur Grundlage von Unterweisungen notwendig**

Eine Klarstellung im ArbSchG, nach der sich Unterweisungen zwingend auf die Ergebnisse von Gefährdungsbeurteilungen stützen müssen, ist überflüssig. Das Erfordernis, eine Unterweisung nur auf Grundlage der zuvor durchgeführten Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, folgt bereits aus dem Wortlaut dieser Bestimmung und ist damit bereits heute geltende Rechtslage im ArbSchG. Dies hat auch das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 8. November 2011 (1 ABR 42/10) ausdrücklich bestätigt. Nach § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG umfasst die Unterweisung Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Damit wird ausreichend klargestellt, dass die Unterweisung die konkreten Gefährdungen des Arbeitsplatzes zum Gegenstand haben muss. Wer diese Gefahren nicht kennt, kann über diese auch nicht im Rahmen der Unterweisung aufklären. Auch in der Gesetzesbegründung zum Arbeitsschutzgesetz hat der Gesetzgeber ausgeführt, dass sich erst auf Grund einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen erkennen lassen, welche Schutzmaßnahmen erforderlich seien (BT-Drucksache 13/3540, S. 16). Das verdeutlicht, dass die Gefährdungsbeurteilung heute schon Grundlage der Unterweisung der Arbeitnehmer ist und denknötwendig vor einer solchen zu erfolgen hat.



### **Einführung eines „Mobbing-Beauftragten“ würde Beauftragtenwesen weiter aufblähen**

Die Stellung einer Ansprechperson durch die Mitarbeitervertretung als Anlaufstelle bei Mobbingproblemen bzw. die Benennung einer Ansprechperson aus der Belegschaft, wenn im Betrieb mit mehr als fünf Beschäftigten keine Interessenvertretung existiert, führt zu einer weiteren Überfrachtung des betrieblichen Beauftragtenwesens, das heute schon für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kaum noch überschaubar ist. Eine solche Verpflichtung schafft – selbst wenn diese für Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten nicht gelten sollte – eine erhebliche finanzielle und bürokratische Belastung für die betroffenen Unternehmen. Zu den bereits bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zur Bestellung diverser Beauftragter käme ein weiterer Beauftragter hinzu, der geschult und für die Erfüllung dieser Aufgabe gegebenenfalls freigestellt werden müsste.

### **Regelungen im Arbeitszeitgesetz sind ausreichend**

Die Forderung, den Begriff der „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ in § 6 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zur Durchsetzung von alters- und altersgerechten Arbeitszeitmodellen bei Nacht- und Schichtarbeit gesetzlich zu definieren, ist abzulehnen. Arbeitnehmer sind durch § 6 ArbZG bei Nacht- und Schichtarbeit bereits ausreichend geschützt. So besteht für Nachtarbeiter alle drei Jahre ein Anspruch auf eine arbeitsmedizinische Untersuchung, nach Vollendung des 50. Lebensjahres besteht ein solcher Anspruch bereits nach einem Jahr. Für die Rufbereitschaft besteht ebenfalls kein Regelungsbedarf. Dies ist keine Arbeitszeit i. S. d. ArbZG. Daher bedarf es keiner Regelungen für verpflichtende Ruhepausen. Zudem würde eine gesetzliche Definition dessen, was als arbeitswissenschaftlich gesichert anzusehen ist, den Spielraum für neue Entwicklungen und Erkenntnisse in der Arbeitswissenschaft beschränken.

Kein gesetzlicher Regelungsbedarf besteht auch hinsichtlich der „permanenten Erreich-

barkeit“ von Arbeitnehmern in der Freizeit. Die Erreichbarkeit an sich, z. B. per Mobiltelefon, ist keine Arbeitszeit, sondern allenfalls mit der Rufbereitschaft zu vergleichen. Der Arbeitnehmer ist in dem Fall, dass der Arbeitgeber ihn tatsächlich zu erreichen versucht, durch das ArbZG geschützt. Erreicht er den Arbeitnehmer und bespricht mit ihm dienstliche Angelegenheiten, ist dies Arbeitszeit, für die die Grenzen des ArbZG gelten. Gegebenenfalls sieht das ArbZG auch entsprechende Ausgleichszeiten vor. Ob und inwieweit eine Vergütung erfolgt, ist hingegen Sache der Arbeits- oder Tarifvertragsparteien.

### **Tarifvertragsparteien nehmen Handlungsmöglichkeiten bei Arbeitszeitkonten wahr**

Weitere gesetzliche Regelungen von Entnahmerechten der Beschäftigten bei Arbeitszeitkonten und einer Ausgleichsverantwortung der Arbeitgeber zielen in die falsche Richtung. Die Tarifvertragsparteien sowie die Betriebsparteien nehmen ihre Verantwortung bereits heute wahr und treffen jeweils passgenaue Regelungen. Gesetzliche Regelungen würden zu noch mehr Bürokratie führen und dadurch insbesondere die Attraktivität von Lebensarbeitszeitkonten für die Betriebe weiter senken.

Arbeitszeitkonten sind ein integraler Bestandteil der betrieblichen Personalpolitik und aus Unternehmen und Betrieben nicht wegzudenken. Sie erhöhen die Flexibilität von Betrieben und von Beschäftigten. Lebensarbeitszeitkonten können einen Beitrag dazu leisten, Lösungen für individuelle Bedürfnisse der Arbeitnehmer sicherzustellen, die sich in das Gesamtkonzept der betrieblichen Notwendigkeiten einpassen. Die Tarifvertragsparteien haben in der Vergangenheit ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrgenommen. Es besteht eine große Zahl klarer und maßgenauer tariflicher und betrieblicher Regelungen.

### **Flexible Beschäftigungsformen ausreichend gesetzlich geregelt**

Forderungen nach weiterer Regulierung flexibler Beschäftigungsformen und der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung sind abzulehnen. Es gibt insbesondere keine Indikationen dafür, dass Arbeitnehmer mit flexiblen Formen von Beschäftigungsverhältnissen einem überdurchschnittlichen psychischen Belastungsrisiko unterliegen. Flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit oder Befristungen haben in den letzten Jahren vielmehr vielen Arbeitslosen, Berufseinsteigern und Beschäftigungslosen den Weg in den Arbeitsmarkt geebnet. Gerade einmal 2 % aller Erwerbstätigen sind in der Zeitarbeit beschäftigt. Mehr als 60 % der in der Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer war zuvor beschäftigungslos. Der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse ist seit langem nahezu unverändert hoch. Der Anteil der Befristungen an allen abhängig Beschäftigten liegt seit Jahren konstant bei ca. 9 %. Dabei münden fast 60 % aller befristeten Arbeitsverhältnisse unmittelbar in einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Es bestehen hinreichend klare Abgrenzungskriterien zwischen Zeitarbeit und Werkverträgen. Scheinwerkverträge und Scheinselbstständigkeit sind zu missbilligen und bereits nach geltendem Recht verboten. Es bedarf hier keiner neuen gesetzlichen Regelungen.

### **Staatlich verordnete Mindestlöhne stärken weder die Tarifautonomie noch verbessern sie die Absicherung von Arbeitnehmern in flexiblen Beschäftigungsformen**

Die vorgeschlagenen staatlich verordneten Mindestlöhne sind abzulehnen und lassen sich auch nicht mit der Behauptung rechtfertigen, dass ein Mindestlohn mögliche psychische Belastungen abbauen könnte. Im Gegenteil ist kein Zusammenhang festzustellen zwischen Lohnniveau und psychischen Erkrankungen. Zu beachten ist vielmehr, dass ein nicht mehr von der Wertschöpfung gedeckter Mindestlohn den Rationalisierungsdruck auf den Arbeitsplatz verstärkt und

dadurch das Arbeitsplatzrisiko und damit die subjektive Unsicherheit des Arbeitnehmers tendenziell erhöht.

Die Forderung nach staatlich verordneten Mindestlöhnen zeigt deutlich, dass der Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nicht vorrangig auf die Verbesserung des Gesundheitsschutzes zielt. Der Antrag verzahnt in unzulässiger Weise die Themen Entlohnung und Gesundheitsschutz und verkennt, dass die Entlohnung des Mitarbeiters kein Beurteilungskriterium für psychische Belastungen im Sinne des § 5 ArbSchG ist.

Deutschland hat ein erfolgreiches und bewährtes System der Lohnfindung durch die Tarifpartner. Im europäischen Vergleich ist die Arbeitslosenquote niedrig, die Jugendarbeitslosigkeit am geringsten und die Erwerbstätigenquoten besonders hoch. Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn würde diese Erfolge erheblich gefährden. Auch die Erleichterung der Voraussetzungen von allgemeinverbindlich erklärten Branchenmindestlöhnen (nach dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz) würde diese positive Bilanz am Arbeitsmarkt aufs Spiel setzen. Nicht die Stärkung, sondern die Schwächung der Tarifautonomie wäre die Folge mit gravierenden Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation.

Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, egal in welcher Form, ist ein schwerwiegender staatlicher Eingriff in die Lohngestaltung durch die Tarifpartner. Ein solcher Mindestlohn wäre immer politisch motiviert und damit losgelöst von den Anforderungen des Arbeitsmarkts. Bereits bei einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro/Std. wären nach Berechnungen des ifo-instituts die Arbeitsplätze von rd. 1,2 Mio. Arbeitnehmern gefährdet. Zudem würden Berufsanfängern, Langzeitarbeitslosen, Geringqualifizierten und Menschen mit Vermittlungshindernissen die Chancen auf Einstieg in Arbeit erheblich erschwert.

Allgemeinverbindlich erklärte Branchenmindestlöhne bedürfen immer einer besonderen Rechtfertigung, weil es sonst zu negativen Beschäftigungswirkungen und Missbrauch

aus Wettbewerbsgründen kommen kann. Nur wenn eine solche Rechtfertigung vorliegt und die übrigen engen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, können tarifliche Mindestlöhne ausnahmsweise auch auf nicht und anders tarifgebundene Arbeitgeber erstreckt werden. Vor diesem Hintergrund birgt die Erleichterung der Erstreckung von Mindestlöhnen durch die bestehenden gesetzlichen Instrumente die Gefahr, dass diese letztlich dazu ausgenutzt werden, missbräuchlich in den Wettbewerb in einer Branche einzugreifen – mit unkalkulierbaren negativen Folgen für die dort Beschäftigten.

#### **Bestehender rechtlicher Schutz von Whistleblowern ist angemessen**

Die geforderte weitere gesetzliche Regelung zum Schutz von sogenannten Whistleblowern ist überflüssig. Die geltende Rechtslage gewährleistet einen ausreichenden Schutz. Neben den bereits existierenden Anzeigerechten für Beschäftigte (vgl. z. B. § 17 Abs. 2 ArbSchG, § 4g Abs. 1 Satz 2 BDSG, § 84 BetrVG) ist ein ungeschriebenes Anzeigerecht schon heute von der Rechtsprechung anerkannt. Das Bundesarbeitsgericht hat wichtige Leitlinien aufgestellt, in welchen Fällen Arbeitnehmer zur Anzeige gegenüber Dritten berechtigt sind. Zudem existiert in Deutschland ein allgemeiner Schutz für Hinweisgeber durch § 612a BGB, der ein generelles Maßregelungsverbot im Arbeitsverhältnis vorschreibt. Auch aus den Beschlüssen der G-20-Staaten und des Europarats ergibt sich kein Handlungsbedarf zum weiteren Schutz von Whistleblowern, denn auch diese – noch nicht einmal verbindlichen – Vorgaben sind in Deutschland längst geltendes Recht.

#### **4. Antrag DIE LINKE**

##### **Mindestanforderungen an Gefährdungsbeurteilungen lassen sich nicht gesetzlich regeln**

Die geforderten gesetzlichen Regelungen zu Mindestanforderungen an Gefährdungsbeurteilungen sind überflüssig und ungeeignet. Die angestrebte Konkretisierung der gesetz-

lichen Vorgaben ist zudem bereits durch die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) – Bund, Länder und Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – in zwei Leitlinien erfolgt. Eine weitere Präzisierung im Hinblick auf die psychischen Belastungen bei verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößen wird über die Umsetzung des GDA-Programms erfolgen.

##### **Schaffung eines individuellen Vetorechts überflüssig**

Die Einführung eines individuellen Vetorechts für Beschäftigte, das dann greifen soll, wenn die Arbeitsanforderungen zu gravierenden negativen Belastungen für die Psyche führen, ist überflüssig. Bereits nach bestehender Rechtslage hat der Arbeitgeber die Pflicht, Arbeitsabläufe und Anweisungen so zu gestalten, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren seiner Gesundheit soweit wie möglich geschützt ist (§ 618 Abs. 1 BGB). Die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wird zudem durch umfassende Regelungen des Arbeitsschutzes konkretisiert. Erfüllt der Arbeitgeber die ihm obliegenden Schutzpflichten nicht, so steht dem betroffenen Arbeitnehmer nach heute ganz vorherrschender Auffassung in Rechtsprechung und Literatur ein Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge zu (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl. 2013, § 618 BGB, Rn. 25).

##### **Einführung einer Meldepflicht über die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen viel zu bürokratisch**

Die Einführung einer neuen Meldepflicht über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung würde sowohl für die Betriebe als auch für die Aufsichtsbehörden zu einer nicht vertretbaren bürokratischen Belastung führen. Hinzu kommt, dass die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung niemals ein statischer Vorgang ist, sondern funktional in einen sog. Prozess der kontinuierlichen Verbesserung (KVP) eingebettet ist. Arbeitsschutz ist nach dem Willen des Gesetzgebers eine Daueraufgabe (vgl. § 3 Abs. 1 ArbSchG).

### **Keine Ausweitung der Ordnungswidrigkeiten**

Abzulehnen ist auch die geplante Regelung, nach der eine fehlende oder fehlerhafte Gefährdungsbeurteilung als Ordnungswidrigkeit geahndet werden kann. Schließlich bedeutet eine unzureichende Gefährdungsbeurteilung keineswegs, dass der Arbeitsschutz im Betrieb unzureichend ist. Anstatt mit neuen Sanktionen zu operieren, sollten staatliche Stellen die Arbeitgeber im Bereich der Gefährdungsbeurteilungen stärker und effizienter als bislang unterstützen. Die in § 25 Abs. 1 ArbSchG geregelten Ordnungswidrigkeiten sind ausreichend, um Verstöße gegen arbeitsschutzrechtliche Pflichten zu ahnden. Bei Hinzutreten bestimmter, sog. qualifizierender Umstände, oder beharrlicher Wiederholung der Tathandlung kann die Ordnungswidrigkeit zudem zur Straftat nach § 26 ArbSchG werden. Einer weitergehenden Sanktionierung bedarf es nicht.

### **Arbeitsschutzausschuss reicht aus**

Angesichts der bereits geltenden Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) ist die beabsichtigte Einrichtung einer Arbeitsschutzkommission auf betrieblicher Ebene mangels Erforderlichkeit abzulehnen. Nach § 11 ASiG hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Der Ausschuss setzt sich zusammen aus dem Arbeitgeber, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten. Er hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung von Betriebsrat und unabhängigen Arbeitsschutzverantwortlichen gewährleistet eine neutrale Arbeit des Ausschusses und ermöglicht den effektiven Austausch zwischen allen Akteuren des betrieblichen Arbeitsschutzes.

### **Vetorecht des Betriebsrats gegen den Einsatz von Zeitarbeit oder Werkverträgen wäre verfassungswidrig**

Das vorgeschlagene Vetorecht für Betriebs- und Personalräte gegen den Einsatz von Leiharbeit oder Werkverträgen im Betriebsverfassungsgesetz und im Personalvertretungsgesetz wäre verfassungswidrig. Es gehört zum Kern der geschützten unternehmerischen Entscheidungen, ob zu vergebende Aufträge, beispielsweise die Bewirtschaftung einer Betriebskantine, durch eigene Mitarbeiter oder durch eine Fremdfirma erfüllt werden sollen.

Die Frage des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern oder Werkverträgen steht zudem auch in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz.

Ebenso abzulehnen ist die geforderte Ausweitung erzwingbarer Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfelds sowie für Fragen der personellen Ausstattung des jeweiligen Arbeitsbereichs. Ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der personellen Ausstattung eines Arbeitsbereichs reicht weit in den geschützten Bereich der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit hinein und ist deshalb schon verfassungsrechtlich problematisch. Dies gilt umso mehr für geforderte erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei wirtschaftlichen Fragen und bei Fragen der strategischen Ausrichtung. Eine derartige Ausweitung der Betriebsverfassung wäre mit dem Grundgesetz und dem Schutz des Eigentums nicht vereinbar.

### **Keine weiteren Sanktionen im Arbeitszeitgesetz einführen**

Weiterer oder schärferer Sanktionen bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bedarf es nicht. §§ 22, 23 ArbZG sehen bereits umfangreiche Straf- und Bußgeldvorschriften vor. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) erlaubt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden.



Um die Bedürfnisse der Beschäftigten tatsächlich zu fördern, sollte von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden. Dies ermöglicht eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit und damit auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht erforderlich ist es, die Abweichungsmöglichkeiten im ArbZG zu reduzieren. Abweichungen sind zum Teil nur mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde oder im Rahmen von Tarifverträgen zulässig. Weitere Ausnahmen sind eng begrenzt. Die Erreichbarkeit von Arbeitnehmern als solche stellt keine Arbeitszeit dar, im Übrigen sind Arbeitnehmer durch das ArbZG ausreichend und umfassend geschützt. Auch Überstunden werden durch das ArbZG Grenzen gesetzt. Für Nacht- und Schichtarbeit existieren in § 6 ArbZG bereits ausreichende Schutzmechanismen

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Soziale Sicherung**

T +49 30 2033-1600



Stellungnahme zu den Anträgen von CDU/CSU und FDP (Ausschussdrucksache 17/13088), SPD (Ausschussdrucksache 17/12818), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Ausschussdrucksache 17/10867) und DIE LINKE (Ausschussdrucksache 17/11042)

7. Mai 2013