

11. 20 Jahre Arbeitsschutzgesetz: Anspruch und Wirklichkeit einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung (RALF PIEPER)

8. VDSI-Forum NRW 2016 am 15. September 2016
in Wuppertal

Prof. Dr. Pieper

Bergische Universität Wuppertal, Fachgruppe Sicherheitstechnik,
Fachgebiet Sicherheits- und Qualitätsrecht, Wuppertal

Vor 20 Jahren ist das „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“, kurz Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Kraft getreten. Das Gesetz basiert auf der EWG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG aus dem Jahre 1989. Dazu trat in den folgenden Jahren eine Reihe von Arbeitsschutzverordnungen, ebenfalls basierend auf europäischen Richtlinien. Im vorliegenden Beitrag werden wesentliche Kerninhalte des ArbSchG zusammengefasst und Anforderungen an die Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes formuliert.

Zielsetzung des ArbSchG ist die Gewährleistung und die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes (§ 1 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG) zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit (vgl. § 2 Abs. 1 ArbSchG).

Mit dem ArbSchG wurde, verbunden mit den Präventionsregelungen für die gesetzliche Unfallversicherung gem. SGB VII (§ 14ff.) und die gesetzliche Krankenversicherung gem. SGB V (§§ 20ff.), ein umfassender, **präventiver Ansatz** für Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb gesetzlich verankert. Dies kommt insbesondere darin zum Ausdruck, indem das Gesetz der privaten bzw. öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber Regelungen vorgibt, die auf die Vermeidung von Gefährdungen für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten und darüber hinaus auf eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zielen (vgl. § 2 Abs. 1 und § 4 Nr. 1 ArbSchG).

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung systematisch einbeziehen!

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen, die von den Krankenkassen zu fördern sind, ergänzen den betrieblichen Arbeitsschutz (vgl. §§ 20b ff. SGB V 2015). Die Krankenkassen unterstützen zudem die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren (vgl. § 20c SGB V 2015). Die institutionelle Verankerung und Finanzierung der betrieblichen Gesundheitsförderung durch die gesetzl. Krankenkassen sollen insbesondere zur Verminderung sozial bedingter sowie geschlechtsbezogener Ungleichheit von Gesundheitschancen beitragen (vgl. § 20 SGB V). Diese Ziele sind in allen Lebenswelten und in Betrieben durch adäquate Maßnahmen anzustreben.

Die in zahlreichen sonstigen Rechtsvorschriften vorhandenen Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit ergeben in Verbindung mit dem ArbSchG einen einheitlichen, übergreifenden und allgemein verbindlichen Rahmen (**ganzheitlicher Ansatz**). Dies bezieht sich insbesondere auf die Arbeitsschutzverordnungen nach §§ 18, 19 ArbSchG sowie z.B. auf das Arbeitszeitgesetz, die Vorschriften des sozialen Arbeitsschutzes (Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz, Schutz von Menschen mit Behinderungen) und die Vorschriften der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Ganzheitlich bedeutet dabei eine tätigkeits- bzw. arbeitssystemorientierte Umsetzung der Vorschriften mit dem Ziel einer umfassenden und wirksamen Vermeidung bzw. Minimierung von Gefährdungen. Einbezogen sind übergreifende, inklusive und geschlechtergerechte Gestaltungsforderungen und damit insbesondere der Schutz vor mittelbaren und unmittelbaren Benachteiligungen auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Menschengerechte, geschlechtergerechte und inklusive Gestaltung der Arbeit verwirklichen!

Ziel der menschengerechten Gestaltung der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes ist eine Verbesserung der Bedingungen, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Basierend auf gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, die der Arbeitgeber gem. § 4 Nr. 3 ArbSchG zu berücksichtigen hat, liegen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit mehrstufige, hierarchisierte und verknüpfte Systeme von Bewertungskriterien vor. Diese Kriterien können in die Beurteilung der Arbeitsbedingungen gem. § 5 ArbSchG und die darauf basierende Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes eingebunden werden; dabei sind primäre Gestaltungsfelder identifizierbar, die miteinander verschränkt und zusammengenommen das Konzept der menschengerechten Gestaltung wiedergeben:

1. Schädigungslosigkeit und Erträglichkeit

Primäres Gestaltungsfeld: Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Minimierung der Gefährdungsfaktoren gem. § 5 Abs. 3 ArbSchG im Hinblick auf das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gem. § 4 Nr. 1 ArbSchG sowie der Gefahrenbekämpfung an der Quelle gem. § 4 Nr. 2, gesundheitsorientierte Regelung der Arbeitszeit (ArbZG).

2. Ausführbarkeit

Primäre Gestaltungsfelder: Arbeitssystemgestaltung, vgl. § 4 Nr. 4 ArbSchG und insbesondere § 3 Abs. 2 Satz 1 BetrSichV; anthropometrisch angemessene Gestaltung der Arbeitssysteme, vgl. z.B. § 3 Abs. 2 Satz 2 BetrSichV zur Berücksichtigung der Gebrauchstauglichkeit von Arbeitsmitteln; Regelungen zur Errichtung und Betrieb von Arbeitsstätten gem. ArbStättV; vgl. auch § 7 ArbSchG im Hinblick auf die arbeitsschutzbezogene Befähigung der Beschäftigten zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben sowie die damit korrespondierenden Pflichten des Arbeitgebers zur Unterweisung gem. § 12 bzw. § 5 Abs. 2 Nr. 5 sowie zu geeigneten Anweisungen gem. § 4 Nr. 7.

3. Zumutbarkeit und Beeinträchtigungsfreiheit

Primäre Gestaltungsfelder: Aufgabenanreicherung und Aufgabenerweiterung, Gestaltung der betrieblichen Organisation, insbesondere der Arbeitsorganisation; vgl. § 4 Nr. 4 und § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG und insbesondere § 5 BildscharbV sowie § 3 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 BetrSichV, Regelungen für den Schutz von Menschen mit Behinderungen gem. SGB IX.

4. Zufriedenheit und Persönlichkeitsentfaltung

Primäre Gestaltungsfelder: Maßnahmen einer übergreifenden betrieblichen Präventionspolitik gem. § 4 Nr. 4 ArbSchG, insbesondere unter der dort geforderten Einbeziehung sozialer Beziehungen, vgl. auch § 8 Abs. 2 BioStoffV im Hinblick auf Maßnahmen zur Schaffung eines Sicherheitsbewusstseins bei den Beschäftigten i.S. einer arbeitsschutzbezogenen, betrieblichen Kultur, Maßnahmen gegen Benachteiligungen (§ 12 AGG).

5. Sozialverträglichkeit

Primäre Gestaltungsfelder: Beteiligung der Beschäftigten und des Betriebs- bzw. Personalrats; vgl. §§ 17, 14 ArbSchG sowie BetrVG und PersVG.

Übergreifende primäre Gestaltungsfelder im Hinblick auf diese Bewertungskriterien sind die Qualifizierung (vgl. § 12 ArbSchG), die alters- und altersgerechte Arbeitssystemgestaltung, das Konzept der Inklusion, die Beseitigung und Verhinderung von Formen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung sowie die Sicherung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung in Bezug auf den Datenschutz.

Die **rechtliche Verantwortung** für die Ermittlung, Planung und Durchführung der Maßnahmen hat der **Arbeitgeber** und neben ihm ggfls. weitere verantwortlichen Personen (vgl. § 13 ArbSchG). **Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und sonstige Beauftragte** unterstützen und beraten den Arbeitgeber sowie die verantwortlichen Personen im Rahmen der Regelungen der Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG).

Beratung und Unterstützung bedarfsgerecht gestalten!

Die formalen und fachlichen Anforderungen an beratende und unterstützende Personen sind an die sich verändernde Rahmenbedingungen und die präventive Ausrichtung der ArbSchG zu menschengerechten Gestaltung der Arbeit anzupassen.

Den **Beschäftigten**, d.h. insbesondere Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Personen sowie Beamte, kommen gem. §§ 14-17 ArbSchG Pflichten und Rechte zu; zugleich erwachsen aus den öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers vielfach arbeitsvertragliche Ansprüche der Beschäftigten.

Schutz von Leben und Gesundheit für alle!

Der mit der zunehmenden Digitalisierung und veränderten Markt- und Konkurrenzstrukturen verbundene Wandel der Formen von Unternehmensstrukturen und von Erwerbstätigkeit muss Konsequenzen für die Bestimmung des **Anwendungsbereichs** des ArbSchG haben. Maßgeblich für diese Bestimmung ist der generelle, grundrechtlich gesicherte Anspruch auf Schutz auf Leben und physische und psychische Gesundheit sowie eine in Bezug auf diesen Anspruch vergleichbare Gefährdungslage unabhängig von der Form der Erwerbstätigkeit. Wie z.B. schon bei Leiharbeitnehmern, arbeitnehmerähnlichen Personen oder Werkauftragnehmern im Rahmen der Pflichten zur Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber, ist der übergreifenden Zielsetzung des ArbSchG entsprechend daher z.B. auch die Tätigkeit von (betrieblich extern tätigen) „Crowdworkern“ in das Pflichtengefüge nach §§ 3, 4 sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 und ggfls. in die darauf basierenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes einzubeziehen. Vor dem Hintergrund vom Bundestag 2013 ratifizierten Übereinkommens Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte ist die Einbeziehung dieser Personen in den Anwendungsbereich des ArbSchG zu prüfen.

Die Aufgaben und Rechte der **Beschäftigtenvertretung** sind im Personalvertretungsrecht bzw. in der Betriebsverfassung verankert. Die **Rechtsprechung** des Bundesarbeitsgerichts (BAG), beginnend mit Urteil v. 15.1.2002 (1 ABR 13/01), bzw. des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) hat, die Reichweite und die Anforderungen an diese Aufgaben, Pflichten und Rechte näher bestimmt und vor allem auf das Erfordernis der konkreten Mitgestaltung durch die betriebliche Interessenvertretung hingewiesen.

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit erfordert Mitbestimmung!

Der einzelne Beschäftigte bzw. Arbeitnehmer kann seinen Erfüllungsanspruch auf eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit gem. § 618 BGB gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen und muss diesen ggfls. arbeitsgerichtlich durchsetzen. Die Betriebsverfassung ermöglicht parallel die kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten (im Rahmen der Aufgaben und Rechte des Betriebsrats, mit dem Ergebnis einer Betriebsvereinbarung, ggfls. durch Einigungsstellenverfahren bzw. Beschlussverfahren der Arbeitsgerichte). Auf der Basis der gegebenen Handlungsspielräume des Vorschriften- und Regelwerks müssen die Betriebsparteien eine Verhandlungslösung erreichen, die sich am Maßstab des Stands der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie der sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu orientieren hat.

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit bedarf der gesellschaftlichen und politischen Flankierung!

Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA; auf Basis des ArbSchG und des SGB VII) und der nationalen Präventionsstrategie (Prävention und Gesundheitsförderung auf Basis des SGB V) sind überbetrieblich Ressourcen für Forschung und Forschungsanwendung bereitzustellen, um Konzepte einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu fördern.

Eine **qualitative Tarifpolitik** kann die betrieblichen Akteure im Hinblick auf eine menschengerechte Gestaltung unterstützen. Ansätze finden sich hierzu in den seit 2006 in einigen Branchen und Firmen abgeschlossenen Tarifverträgen zur altersngerechten Arbeitsgestaltung sowie im Tarifvertrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst.

Die Zielsetzung des ArbSchG wird durch die **Grundpflichten** des § 3 und die nachfolgenden Regelungen (insbesondere die in § 4 festgelegten allgemeinen Grundsätze) konkretisiert. Danach sind die Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit zu **überprüfen, anzupassen** und zu **verbessern** (vgl. § 3 Abs. 1 ArbSchG). Dies erfordert ein prozessbezogenes, systematisches Konzept zur Durchführung der Maßnahmen. Zur Realisierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist dementsprechend durch den Arbeitgeber der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie sonstige **gesicherte arbeits- und andere wissenschaftliche Erkenntnisse** zu berücksichtigen (vgl. § 4 Nr. 3 ArbSchG).

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und Stand der Technik umsetzen!

Besondere Bedeutung bei der Umsetzung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Anpassung an den Stand der Technik kommt den technischen Regeln zu, die derzeit allerdings nicht die Bestimmungen des ArbSchG, sondern jene der auf dem ArbSchG basierenden Verordnungen konkretisieren. Das Erfordernis einer Kommunikation übergreifender Erkenntnisse und einer entsprechenden Regelsetzung sowie jüngste Entwicklung zur gesetzlichen Verankerung eines Ausschusses für Mutterschutz (§ 27 MuSchG-E 2016) lassen die Bildung eines Ausschusses für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf der Ebene des ArbSchG als dringend notwendig erscheinen.

Im Hinblick auf die Planung und Durchführung zur Erfüllung der Grundpflichten nach § 3 Abs. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber gem. Abs. 2 eine **geeigneten Organisation** und die **erforderlichen Mittel** bereitzustellen sowie die Maßnahmen unter **Beteiligung der Beschäftigten** in die **betrieblichen Prozesse** einzubeziehen (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2). Dazu kommen **arbeitsschutzspezifische Organisationsverpflichtungen** (Bestellung von unterstützenden und beratenden Betriebsärzten und Fachkräften für und von anderen Beauftragten, z.B. Sicherheitsbeauftragten, Regelungen zur Kooperation) gem. Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) bzw. § 22 SGB VII sowie Unfallverhütungsvorschriften).

Sicherheit und Gesundheitsschutz in der betrieblichen Organisation verankern!

Die allgemeinen Forderungen zur betrieblichen Organisation und Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG sind zwischenzeitlich in einigen Arbeitsschutzverordnungen konkretisiert worden. Zusammenfassend: Die Belange des Arbeitsschutzes hat der Arbeitgeber in seine betriebliche Organisation einzubinden und hierfür die erforderlichen personellen, finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen. Dabei hat er die Vertretungen der Beschäftigten in geeigneter Form zu beteiligen. Insbesondere hat er sicherzustellen, dass

- bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsverfahrens und des Arbeitsplatzes sowie bei der Auswahl und Bereitstellung der Arbeitsmittel alle mit der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zusammenhängenden Faktoren, einschließlich der psychischen, ausreichend berücksichtigt werden,
- die Beschäftigten oder ihre Vertretungen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten beteiligt werden, wenn neue Arbeitsmittel eingeführt werden sollen, die Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben.

Weiterhin hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um

- bei den Beschäftigten ein Sicherheitsbewusstsein zu schaffen und
- den innerbetrieblichen Arbeitsschutz fortzuentwickeln.

Vor dem Hintergrund dieser öffentlich-rechtlichen Forderungen kann die Anwendung von Managementkonzepten für Sicherheit und Gesundheitsschutz diese geforderte Integration nachhaltig unterstützen.

Grundsätze, von denen der Arbeitgeber bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes auszugehen hat, legt § 4 ArbSchG fest. Dies sind insbesondere die Einhaltung einer Rangfolge der Maßnahmen sowie der Vorrang von kollektiven gegenüber individuellen Maßnahmen, die Gefahrenbekämpfung an der Quelle, die Berücksichtigung von gesicherten Erkenntnissen, eine übergreifende betriebliche Präventionspolitik, die Berücksichtigung besonders schutzbedürftiger Beschäftigtengruppen sowie die Verhinderung von mittelbaren und unmittelbaren geschlechtsspezifisch wirkenden Regelungen.

Eine übergreifende betriebliche Präventionspolitik entwickeln und umsetzen!

Die Grundsätzen des § 4 ArbSchG beinhalten ein verpflichtendes Programm zur ganzheitlichen Umsetzung der Grundpflichten des Arbeitgebers gem. § 3 ArbSchG und damit der Maßnahmen des Arbeitsschutzes i.S. von § 2 Abs. 1 auf der Basis der Beurteilung der Arbeitsbedingungen gem. § 5 ArbSchG. Im Sinne des gem. § 4 Nr. 4 geforderten ganzheitlichen betrieblichen Präventionsansatzes zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit sind bei der Planung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes alle Aspekte der sicheren und gesundheitsgerechten Gestaltung von Tätigkeiten bzw. Arbeitssystemen einzubeziehen. Damit wird eine sachgerechte Verknüpfung von

- Technik,
- Arbeitsorganisation,
- sozialen Beziehungen und
- Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz

zur Realisierung einer umfassenden betrieblichen Präventionspolitik gewährleistet. § 4 Nr. 4 legt somit fest, dass Maßnahmen nicht nur isoliert auf die Gegebenheiten des einzelnen Arbeitsplatzes auszurichten sind, sondern auch auf das Arbeitssystem insgesamt, mit dem die Bedingungen an einem einzelnen Arbeitsplatz in einer Wechselbeziehung stehen.

Die **Beurteilung der Arbeitsbedingungen** gem. § 5 ArbSchG ist die systematische Voraussetzung für eine im Hinblick auf die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz effektive und effiziente Erfüllung der Grundpflichten gem. § 3 sowie die Planung und Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach den Grundsätzen in § 4. Im Rahmen dieser Beurteilung, die bei gleichartigen Arbeitsbedingungen standardisiert werden kann, sind **alle tätigkeitsbezogenen Gefährdungen** für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu ermitteln, um die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen. Dies bezieht sich ggfls. auch auf Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Zu ermitteln sind weiterhin bestehende Formen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das in § 12 den Arbeitgeber dazu verpflichtet, die erforderlichen, auch präventiven Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen zu treffen.

Die allgemeine, übergreifende Beurteilung und ihre Dokumentation nach §§ 5, 6 ArbSchG wird durch **spezielle Gefährdungsbeurteilungen** in sonstigen Rechtsvorschriften, insbesondere den Arbeitsschutzverordnungen nach §§ 18, 19 ArbSchG konkretisiert, z.B. in Bezug auf die Einrichtung und den Betrieb von Arbeitsstätten, die Verwendung von Arbeitsmitteln sowie physische und psychische Belastungen, physika-

lische, chemische und biologische Einwirkungen (vgl. z.B. § 3 BildscharbV, § 2 LasthandhabV, § 3 BetrSichV 2015, § 3 ArbStättV 2010, § 3 LärmVibrationsArbSchV, § 6 GefStoffV 2015 usw.). Diese besonderen Beurteilungen sind unter Beachtung von Wechsel- oder Kombinationswirkungen von Gefährdungen arbeitssystem- bzw. tätigkeitsbezogen in der allgemeinen Beurteilung nach § 5 ArbSchG zusammen zu führen.

Die Beurteilung ist gem. § 6 ArbSchG zu **dokumentieren**, was die Dokumentation der Festlegung und Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes, ihre Wirksamkeitsüberprüfung und ggfls. Anpassung beinhaltet.

Ganzheitliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen!

Die Umsetzung der Verpflichtung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bedarf einer adäquaten, konzeptionellen und methodischen Grundlage. Diese muss Betriebe bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung, einem gleichstellungsorientierten Arbeitsschutz, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie der Simulation zukünftiger Arbeitssysteme unterstützen. Ein zielgerichteter Einsatz einer derartigen Methodik ist entsprechend des konkreten, betriebsbezogenen Bedarfs und in Verbindung mit den dazu notwendigen, begleitenden Maßnahmen zur Beratung, Qualifizierung und Einführung sowie Aufrechterhaltung zu planen und umzusetzen.

Der Arbeitgeber muss gem. § 7 ArbSchG bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte je nach Art der Tätigkeiten berücksichtigen, ob diese **befähigt** sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten. Die Berücksichtigung der Befähigung ist in erster Linie eine Voraussetzung dafür, dass die Beschäftigten ihren Pflichten nach §§ 15, 16 ArbSchG nachkommen können. Die Prüfung der Befähigung im Rahmen von § 7 ArbSchG ist somit kein allgemeines Instrument der Personalplanung und -auswahl im Rahmen der Betriebsorganisation, sondern ist als Maßnahme des Arbeitsschutzes i.S. von § 2 Abs. 1 in diese einzubeziehen. § 7 Abs. 2 Satz 2 DGUV Vorschrift 1 fordert in diese Zusammenhang die systematische Einbeziehung der für bestimmte Tätigkeiten von Beschäftigten festgelegten Qualifizierungsanforderungen. Bestandteil dieser Qualifizierungsanforderungen sind alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Versicherten in die Lage versetzen, sich entsprechend dem Schutzkonzept für ihren Arbeitsplatz und ihre Arbeitsaufgabe unter den vorhersehbaren Bedingungen zu verhalten. Hierzu gehört insbesondere die Verpflichtung des Arbeitgebers zur **Unterweisung** gem. § 12 ArbSchG.

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit erfordert systematische Qualifizierung!

Die in einer unüberschaubaren Vielzahl zur Verfügung stehenden Handlungshilfen zur Durchführung von Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes sind als solche kein Lösungsweg für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Vielmehr bedarf es hierzu einer konzeptionellen Zusammenführung mehrerer Faktoren (Organisation, Kooperation, Mitbestimmung, Nachhaltigkeit, Verhandlungen). Auf der betrieblichen Ebene setzt dies insbesondere eine systematische Qualifizierung mit angemessenen Ressourcen (finanzielle und sachliche Mittel, Methodik, DozentInnenqualifizierung, Lernerfolgskontrollen...) voraus.

Fazit

Vor 20 Jahren wurde mit dem Arbeitsschutzgesetz eine wesentliche Grundlage für die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit geschaffen. Das dort verankerte, heute längst noch nicht eingelöste Programm einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit muss heute unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen realisiert werden. Hierzu gehört auch die nicht wirklich neue Erkenntnis, dass die menschengerechte Gestaltung der Arbeit in einem permanenten Spannungsverhältnis zur konkurrenzgetriebenen, betriebswirtschaftlichen Rationalität steht. Was zugleich die Herausforderungen beschreibt, vor denen die betrieblichen und überbetrieblichen AkteurlInnen stehen. Es gilt die vorhandenen Spielräume zu nutzen und auszubauen.



Abb. 11.1 Prof. Dr. Ralf Pieper (Bergische Universität Wuppertal) bei seinem Einführungsreferat über „20 Jahre Arbeitsschutzgesetz: Anspruch und Wirklichkeit einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung“.