

Hintergrundpapier:

Alles, was Recht ist – Rechtliche Rahmenbedingungen für die Stärkung der Gesundheit am Arbeitsplatz

Welche Gesetze gibt es beim Thema Arbeitsschutz? Was muss ich als Unternehmer und Führungskraft beachten, wenn es um das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz geht? Diese Fragen sind durch den Gesetzgeber eindeutig geregelt. Für den Alltag im Betrieb gibt es bereits verschiedenste Gesetze und Richtlinien für den Arbeitsschutz.

Viele Expertinnen und Experten sind inzwischen der Ansicht, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen längst eine sehr gute Grundlage für die betriebliche Praxis im Arbeits- und Gesundheitsschutz bieten. Woran es mangelt, sei oftmals die Umsetzung in der Praxis.

Dreh- und Angelpunkt: das Arbeitsschutzgesetz

Der Arbeitsschutz folgt hierzulande einem ganzheitlichen Gesundheitsbegriff. Die wesentliche Rechtsgrundlage dafür ist in Deutschland seit 1996 das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Hier sind weniger detaillierte Vorschriften als vielmehr allgemeine Schutzziele formuliert, z. B., dass „Arbeit so zu gestalten ist, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“ (§ 4 Nr. 1 ArbSchG). Der Arbeitsschutz in Deutschland folgt dabei europäischen Vorschriften und Gesetzen. Er bildet dabei auch (gesamt-)europäische Entwicklungen im Arbeitsschutz ab, die nicht in jedem Fall auf bereits existenten Regelungen im Deutschen Recht fußen.

Wie Unternehmen diese Schutzziele erfüllen, bleibt diesen weitgehend selbst überlassen. Damit hat der Gesetzgeber den Betrieben Verant-

wortung übertragen, die diese zur Entwicklung von individuellen und maßgeschneiderten Lösungen nutzen können – aber auch müssen! Denn bei aller inhaltlichen Offenheit des Arbeitsschutzgesetzes und der darauf basierenden Arbeitsschutzverordnungen darf nicht vergessen werden, dass es sich hier um verbindliche Rechtspflichten handelt, die erfüllt bzw. unter Anwendung von definierten Verfahren umgesetzt werden müssen. Im Fall der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung beinhalten diese Verpflichtungen für Arbeitgeber beispielsweise die Auswahl der verschiedenen Instrumente, die Beachtung von arbeitswissenschaftlichen Standards bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und den Datenschutz bei Mitarbeiterbefragungen. Der Arbeitgeber ist auch verpflichtet, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung abschließend und nachvollziehbar zu dokumentieren.

Gesetzliche Grundlage zur Gefährdungsbeurteilung

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1 bzw. GUV-V A1, künftig DGUV-Vorschrift 1) sind alle Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Zur Gefährdungsbeurteilung können verschiedene Methoden/Verfahren angewendet werden, z. B.:

- ▶ Betriebsbegehungen
- ▶ Mitarbeiterbefragungen
- ▶ sicherheitstechnische Überprüfungen von Arbeitsmitteln
- ▶ spezielle Ereignis-, Sicherheits- oder Risikoanalysen

Psychische Gesundheit – Ein Thema, das allen am Herzen liegen sollte

Der Arbeitgeber hat nach dem Arbeitsschutzgesetz die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und zu verbessern. Hierzu muss er die am Arbeitsplatz bestehenden Gesundheitsgefährdungen beurteilen. Seit 1996 schreibt das Arbeitsschutzgesetz beispielsweise vor, dass jedes Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen muss, die sowohl die körperlichen als auch die seelischen Belastungen bei den Beschäftigten bewertet – und falls nötig für Verbesserungen sorgt. Das Ziel: die „menschengerechte Gestaltung der Arbeit“, also eine Arbeit, die unseren körperlichen und psychischen Möglichkeiten entspricht.

Umfragen zeigen jedoch immer wieder, dass längst noch nicht alle Unternehmen diese Bewertungen durchführen und dass sehr häufig der Aspekt der psychischen Belastungen einfach außen vor gelassen wird. Gezielte Fragen zu psychischen Belastungen fehlen häufig: „Ist ein

kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen möglich?“ oder „Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?“ oder „Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen?“.

Eine Ursache für dieses Defizit in der Praxis ist wohl immer noch eine gewisse Berührungangst mit dem Thema psychische Gesundheit. Manche Unternehmerinnen und Unternehmer fürchten sich, „ein Fass aufzumachen“, wenn sie die Mitarbeitenden nach ihrem psychischen Wohlbefinden fragen. Andere sehen sich für diesen Aspekt der Gesundheit nicht wirklich verantwortlich. Doch die Gesetzeslage zeigt: Es gehört zum Verantwortungsbereich des Unternehmens – und damit auch der Vorgesetzten, sich um die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu kümmern.

Beim Arbeitsschutz sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefragt

Unternehmen sind verpflichtet, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Das heißt allerdings nicht, dass er alles alleine machen muss bzw. darf. Gerade weil das Arbeitsschutzgesetz den Betrieben mehr Verantwortung und Spielräume bei der Gestaltung von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb übertragen hat, sind auch alle betrieblichen Akteure mit im Boot und jeweils in ihrer Rolle in der Verantwortung. Schließlich ist es dem Gesetzgeber darum gegangen, dass die Betriebe eine für sich maßgeschneiderte Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik entwickeln, umsetzen und betrieblich verankern. Und dabei soll das Erfahrungswissen aller betrieblichen Akteure einfließen – also auch das der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter. Entsprechend ist der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Aufgabe, die gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angegangen werden muss und auch die Betriebs- und Personalräte mit einbindet (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

Ein gutes Beispiel für diese Einbindung ist die gesetzlich vorgeschriebene Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinen Entscheidungen vom 8. Juni 2004 (1 ABR 4/03 und 1 ABR 13/03) klargestellt, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung ein Mitbestimmungsrecht hat. Dieses Recht setzt dabei nicht voraus, dass eine konkrete Gesundheitsgefahr bereits hinreichend bestimmbar wäre (BAG 8.6.2004 – 1 ABR 4/03 u. 1 ABR 13/03). Auch kommt es nicht darauf an, ob eine subjektive Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers besteht (BAG 15.1.2002 – 1 ABR 13/01;

BAG 8.6.2004 – 1 ABR 4/03 und 1 ABR13/03). Der Betriebsrat muss also nicht abwarten, bis der Arbeitgeber von sich aus tätig wird, sondern kann selbst die Initiative ergreifen und den Arbeitgeber auffordern, mit ihm gemeinsam Regeln zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung aufzustellen.

Bei der Umsetzung werden Unternehmen nicht allein gelassen

Der Gesetzgeber schreibt zwar vor, dass der Arbeitgeber die Gesundheit seiner Beschäftigten zu schützen hat. Dabei ist er aber nicht auf sich allein gestellt. Nach §20 SGB V sind die Krankenkassen und andere Verbände und Träger verpflichtet, den Arbeitgeber bei der konkreten Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung zu unterstützen. Auch innerhalb des Betriebs gibt es Unterstützung: Der Betriebs- und Personalrat und Arbeitssicherheitsfachkräfte können bei der Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung helfen. Sie sind ebenfalls Ansprechpartner bei der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen und anderen Instrumenten, bei denen sie wichtige Hinweise und Unterstützung geben könnten. Die Information des Betriebs- und Personalrates bei Fragen des Arbeitsschutzes ist zusätzlich gesetzlich vorgeschrieben.

Im Arbeitsschutzrecht wird die Verantwortung des Arbeitgebers an verschiedenen Stellen unterstrichen:

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) fordert „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ (§ 2 ArbSchG) und setzt das Ziel, „Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen“ (§ 4 ArbSchG). Als ein zentrales Instrument des Arbeitsschutzes wird in § 5 ArbSchG eine Gefährdungsbeurteilung zum Erkennen und Verringern von physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz vorgeschrieben (vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2012: Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung).

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

Ferner gehört es nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) zu den Aufgaben der Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzte, Arbeitgeber bei arbeitsphysiologischen und arbeitspsychologischen Fragen sowie bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu beraten. Der Beratungsumfang umfasst unter anderem Fragen des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung. Betriebsärztinnen und Betriebsärzte können in Wahrnehmung dieses gesetzlichen Auftrags dazu beitragen, dem Anstieg psychischer Erkrankungen entgegenzuwirken.

Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)

Die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) geht ausdrücklich auf die Frage der psychischen Belastungen ein: Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen hat der Arbeitgeber die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen unter anderem auch hinsichtlich „psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen“ (§ 3 BildscharbV).

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) regelt die Bedingungen am Arbeitsplatz und der Arbeitsumgebung. Schlechte Arbeitsbedingungen können die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen und psychische Fehlbelastungen hervorrufen. So kann ungünstige Beleuchtung die visuelle Aufnahme von Informationen behindern und die Ermüdung der Beschäftigten zur Folge haben. Ein fehlender Sonnenschutz kann zu einem ungünstigen Raumklima führen. Störender Lärm im Büro kann Stressreaktionen auslösen und die Konzentrations- und Kommunikationsfähigkeit behindern. Raumenge und Platzmangel am Arbeitsplatz verursachen Stress und beeinträchtigen das Wohlbefinden der Beschäftigten.

Maschinenverordnung

Gemäß Maschinenverordnung (§ 2 der 9. ProdSV i. V. m. Anhang I Nummer 1.1.6 der Richtlinie 2006/42/EG) soll psychische Fehlbelastung bereits präventiv durch den

Hersteller von Maschinen vermieden werden. Dieser muss bei Konstruktion und Bau der Maschine folgende grundlegende Anforderung berücksichtigen: „Bei bestimmungsgemäßer Verwendung müssen Belästigung, Ermüdung sowie körperliche und psychische Fehlbeanspruchung des Bedienungspersonals auf das mögliche Mindestmaß reduziert sein (...).“

Sozialgesetzbuch (SGB V)

Maßnahmen der Prävention/Gesundheitsförderung werden seit einigen Jahren von den Krankenkassen mitfinanziert. Die gesetzliche Grundlage ist § 20 des 5. Buches Sozialgesetzbuch (SGB V): „Die Krankenkassen erbringen Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (...), um unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale zu erheben und Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten zu entwickeln und deren Umsetzung zu unterstützen.“

Der gesetzliche Rahmen: Wiedereingliederung

Seit 2004 schreibt der Gesetzgeber das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) vor: „Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung (...) mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“
(Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), § 84 Abs. 2)

Der gesetzliche Rahmen: Stufenweise Wiedereingliederung

„Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden“ (§ 28 SGB IX). In dieser Vorschrift ist die stufenweise Wiedereingliederung, auch als „Hamburger Modell“ bekannt, für alle Sozialversicherungsträger einheitlich geregelt. Bei Beamtinnen und Beamten tritt an die Stelle des Medizinischen Dienstes die Amtsärztin bzw. der Amtsarzt.

§ 84 Abs. 2 SGB IX schreibt ausdrücklich vor, dass alle Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, bei Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, in Kooperation mit der Mitarbeitervertretung zu klären, wie die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt werden kann – wenn denn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dazu ihre oder seine Zustimmung gibt. Ziel dieser Präventionsvorschrift ist, möglichst viele Langzeiterkrankungen und Frühverrentungen durch eine gute Wiedereingliederung zu vermeiden. Denn man weiß heute: Je länger die Menschen aus dem Berufsleben ausscheiden, umso schwieriger wird die Rückkehr. Und nicht selten endet eine sehr lange Arbeitsunfähigkeit in der Frührente.