

## **Antrag Nr.**

(mit Kürzel der Mitgliedsgewerkschaft incl. lfd. Nr. und Zusatz Dateiert. Beispiel: DPVKOM1.doc)

### **Antrag an den Gewerkschaftstag 2012 des dbb**

#### **Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb**

#### **Antragbetreff: „Positionen des dbb zum Arbeits- und Gesundheitsschutz“**

#### **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

##### **A. Herausforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhüten.

In Deutschland ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz dual organisiert und wird vom staatlichem Arbeitsschutz und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung in gemeinsamer Verantwortung wahrgenommen. Zu den Aufgabefeldern der staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen zählen die Überwachung des technischen und medizinischen sowie des sozialen Arbeitsschutzes. Im Fokus des sozialen Arbeitsschutzes steht der Schutz bestimmter Personengruppen wie Kinder und Jugendliche, werdende oder junge Mütter und der Schutz von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt sowie die Einhaltung des Arbeitszeitrechtes. Der staatliche Arbeitsschutz und die Unfallversicherungsträger überwachen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten insbesondere die Einhaltung der Anforderungen an Arbeitsmittel und Arbeitsstätten, den Umgang mit Gefahrstoffen, Druckbehältern und Medizinprodukten und dem Strahlenschutz. Sie informieren und beraten Unternehmen, Dienststellen und Beschäftigte und unterstützen sie bei der Umsetzung der einschlägigen Vorschriften.

Ausgehend von der im Grundgesetz verankerten sozialpolitischen Grundverpflichtung ist die Arbeitsschutzpolitik auf den umfassenden Schutz, den Erhalt und die Förderung und Verbesserung der Gesundheit der arbeitenden Menschen ausgerichtet. Sie orientiert sich dabei an den Maßstäben der **Europäischen Union**. Hier ist insbesondere die EU-Rahmenrichtlinie „Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit“ (89/391/EWG) vom 12. Juni 1989 zu nennen, mit der einheitliche Mindestanforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Europa formuliert wurden. Kern dieser Richtlinie ist die Verpflichtung der Arbeitgeber, Risiken am Arbeitsplatz zu erfassen, diese zu beurteilen und Präventivmaßnahmen zu ergreifen, um eine sicherere und gesündere Arbeitsumwelt zu schaffen. In Deutschland wurde die Richtlinie mit dem 1996 in Kraft getretenen „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“, dem „Arbeitsschutzgesetz“, umgesetzt.

Die Arbeitsbedingungen befinden sich weltweit im permanenten Wandel, so auch in Deutschland. Im Zuge der Globalisierung und des Übergangs von der Industrie- zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft hat die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in fast allen Arbeitsbereichen stark zugenommen. Durch die Verlagerung der Kommunikation vom herkömmlichen Postversand auf elektronischen Mailversand und durch die permanente Erreichbarkeit via Internet und Mobiltelefon sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer regelrechten **Informationsüberflutung** ausgesetzt. Dies stellt große Anforderungen an die Fähigkeit zur Informationsverarbeitung des Einzelnen und führt zu einer **Beschleunigung der Arbeitsabläufe**. Hinzu kommt, dass sich der ohnehin schon hohe Wettbewerbsdruck in der Wirtschaft bedingt durch die **Finanzkrise** noch verschärft hat und mit ihm der Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust verursacht bei vielen Beschäftigten einen **erhöhten Leistungsdruck**, der durch die zunehmende **Arbeitsverdichtung** in Folge von Personalabbau noch verstärkt wird. Die Beschäftigten sind durch all diese Entwicklungen einem erhöhten Stressniveau ausgesetzt. Hier müssen im Rahmen des Arbeitsschutzes Wege gefunden werden, um die Beschäftigten vor stressbedingten Krankheiten zu schützen.

Neben dem Problemfaktor Stress stellt auch der **Rückgang des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses** neue Anforderungen an den Arbeitsschutz. Durch die Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, etc. treten auch neue Arten von Arbeitgebern und Modalitäten der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung auf den Plan, denen begegnet werden muss. Aufgrund des **demographischen Wandels** werden längere Erwerbsphasen gefordert, so wurde das Renteneintrittsalter in Deutschland bereits auf 67 angehoben. Die Menschen müssen durch eine alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung in die Lage versetzt werden, gesundheitlich mit diesen Entwicklungen mitzuhalten.

Auch die Anforderungen der EU an den **Verbraucherschutz** und die Erwartungen der Bürger und Verbraucher haben Auswirkungen auf den Arbeitsschutz. So müssen die Mitgliedstaaten im Rahmen einer wirkungsvollen Überwachung der Binnenmärkte dafür Sorge tragen, dass nur Produkte in Verkehr gebracht werden, die die Sicherheit und Gesundheit von Personen nicht gefährden. Das stellt auf Grund der Komplexität des Marktgeschehens eine besondere Herausforderung an die Aufsichtsbehörden dar und ist nur durch arbeitsteilige Zusammenarbeit der Länder zu bewältigen. Diesen Entwicklungen müssen sich die staatlichen **Arbeitsschutzverwaltungen** stellen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten gemeinsam mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und anderen Beteiligten am Arbeitsschutzsystem dauerhaft zu fördern. Sie muss in der Lage sein, die sich daraus ergebenden Risiken zu erkennen und zu bewerten, insbesondere in Sektoren, in denen die Risiken komplex sind und in Kombination auftreten können. Die staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen sowie die Unfallversicherungsträger müssen auf der Grundlage der schutzzielvorgabenden Rechtssetzung eine Überwachungsfunktion wahrnehmen und präventiv auf die Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren hinwirken.

Dies gilt auch und besonders für **psychische Erkrankungen**. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind verstärkt mit in die Prüfung der Situation am Arbeitsplatz einzubeziehen, um frühzeitig Missstände aufzuspüren und entsprechend gegensteuern zu

können, bevor daraus psychische Erkrankungen entstehen. Immerhin gingen nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung im Jahr 2010 mehr als ein Drittel der Frühverrentungen auf psychische Erkrankungen zurück. Dies ist keine Momentaufnahme, denn seit zehn Jahren sind psychische Erkrankungen der Hauptgrund für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Diesem Trend muss Einhalt geboten werden durch neue Formen der Arbeitsorganisation und der Prävention.

Eine zentrale Rolle muss hierbei das betriebliche Gesundheitsmanagement einnehmen. In vielen Betrieben und Dienststellen existieren bereits unterschiedliche Managementsysteme, die häufig unabhängig voneinander betrieben werden. Der dbb hält ein ganzheitliches System, das die Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit systematisch miteinander verknüpft und in die betrieblichen Prozesse integriert, für zielführender. Ein Konzept für ein solches System hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) 2011 mit dem **betrieblichen Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit** entwickelt. Das Management von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb bekommt durch die gesetzlichen Vorgaben zur Risikoanalyse und zu präventiven Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert eingeräumt. Im Mittelpunkt steht dabei, die betriebliche Gesundheitspolitik weiter aufzuwerten, ihren vorbeugenden Charakter zu stärken sowie die Verantwortung der Unternehmen bei der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu erhöhen. Hier muss die staatliche Arbeitsschutzverwaltung sowie die Unfallversicherungsträger im Rahmen ihres Präventionsauftrags mit allen geeigneten Mitteln darauf hinwirken, dass in den Dienststellen und Betrieben ein solches systematisches und interdisziplinäres Sicherheits- und Gesundheitsmanagement auch tatsächlich entwickelt wird und die gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden. Dies schließt die Fähigkeit zur kompetenten Beratung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit ein.

## **B. Forderungen des dbb**

- 1. Der Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss erhöht werden, damit er die politische Akzeptanz und Unterstützung erhält, die ihm aufgrund seiner sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Bedeutung zukommt.**
- 2. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss an die Veränderungen im Berufsalltag angepasst werden, um die Gesundheit der Berufstätigen wirksam schützen und langfristig erhalten zu können.**
- 3. Die Arbeitsschutzbehörden und die gesetzlichen Unfallversicherungsträger müssen personell und finanziell so ausgestattet werden, dass sie ihren vielseitigen Kontrollaufgaben auch tatsächlich gerecht werden können.**
- 4. Unter Beibehaltung der bisherigen bewährten Arbeitsteilung zwischen gesetzlicher Unfallversicherung und Arbeitsschutzverwaltung müssen die Organisationsstrukturen in der Arbeitsschutzverwaltung der Länder dahingehend harmonisiert werden, dass ein bundesweit einheitliches Niveau im Arbeits-, Gesundheits- und Verbraucherschutz erreicht wird, die internationale Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden verbessert wird und die Zuständigkeiten für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen transparenter werden.**

5. **Die Ausbildung der Aufsichtsbeamten/-beamtinnen der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung muss demzufolge länderübergreifend abgestimmt werden. Außerdem schlägt der dbb als einheitliche Behördenbezeichnung in der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung den international gängigen Begriff „Arbeitsschutzinspektion“ vor. Die dort tätigen Aufsichtsbeamtinnen und –beamten sind folglich als „Arbeitsschutzinspektorinnen“ bzw. „Arbeitsschutzinspektoren“ zu bezeichnen.**
6. **Betriebliche Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit müssen in den Dienststellen und Betrieben flächendeckend ein- und durchgeführt werden.**

#### **Begründung:**

#### **Der Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss erhöht werden.**

Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz kommt bei der Bewältigung der geschilderten Herausforderungen eine hohe sozialpolitische und volkswirtschaftliche Bedeutung und Verantwortung zu. Damit er dieser gerecht werden kann, ist es unumgänglich, im Arbeitsschutz nicht mehr länger nur einen Kostenfaktor bzw. einen Ansatzpunkt für Sparmaßnahmen zur Haushaltssanierung zu sehen. Vielmehr ist es an der Zeit, dieser Bedeutung Rechnung zu zollen und dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitsschutz die Wertschätzung erfährt, die er verdient. Dies schließt mit ein, dass der Arbeitsschutz ausgebaut wird und die dafür notwendige Ressourcenausstattung erhält.

#### **Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss an die Veränderung im Berufsalltag angepasst werden, um die Gesundheit der Berufstätigen wirksam schützen und langfristig erhalten zu können.**

Zu diesen Veränderungen zählen neben Arbeitsbeschleunigung, Arbeitsverdichtung und Informationsüberflutung auch zunehmender Leistungsdruck und schwindende Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit, beispielsweise durch permanente Erreichbarkeit. Darüber hinaus resultiert aus der Anhebung der Lebensarbeitszeit die Notwendigkeit für eine alters- und alterngerechte Arbeitsgestaltung. Insbesondere im Bereich der psychischen Belastungen ist großer Handlungsbedarf festzustellen. Diese müssen im Arbeitsschutzgesetz und in den einzelnen konkretisierenden Verordnungen ausdrücklich aufgeführt werden, um klarzustellen, dass sie verpflichtender Bestandteil der regulären Überprüfung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind.

#### **Die Arbeitsschutzbehörden und die gesetzlichen Unfallversicherungsträger müssen personell und finanziell so ausgestattet werden, dass sie ihren vielseitigen Kontrollaufgaben auch tatsächlich gerecht werden können.**

Die vielen verschiedenen Vorschriften auf nationaler und internationaler Ebene zum Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, unter anderem die Unfallverhütungsvorschriften (UVVs), zeigen, dass dem Thema von Seiten des Gesetzgebers eine hohe Bedeutung zugemessen wird. Rechtliche Vorgaben allein garantieren aber noch keinen

guten Arbeits- und Gesundheitsschutz. Vielmehr hängt die Wirksamkeit der Vorschriften von deren tatsächlicher Umsetzung ab: hierzu gehören potentielle Sanktionen. Damit das Thema von der Arbeitgeberseite ernst genommen wird, bedarf es wirksamer Kontrollen in den Dienststellen und Betrieben. Mit dieser Aufgabe sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht bzw. der Unfallversicherungsträger betraut. Da aber seit Jahren in diesem Bereich immer mehr Stellen eingespart wurden und gleichzeitig neue Aufgaben hinzugekommen sind und bestehende Aufgaben diversifiziert wurden, können die Beschäftigten diesen Aufgaben nicht mehr im erforderlichen Maße nachkommen. Die Arbeitgeber können also davon ausgehen, dass Regelverstöße in zahlreichen Fällen nicht aufgedeckt werden, da die dafür notwendigen Kontrollen aus Personalmangel nicht flächendeckend durchgeführt werden können.

Damit Arbeits- und Verbraucherschutz tatsächlich gelebt werden, ist eine effektive Kontrolle unabdingbar. Diese kann aber nur realisiert werden, wenn auch genügend Aufsichtsbeamte zur Verfügung stehen, die diese Aufgabe durchführen. Diese Erkenntnis ist nicht neu. So schreibt bereits die 1950 in Kraft getretene ILO-Konvention Nr. 81, die sich mit dem Thema Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel befasst, in Artikel 10 fest, dass die Zahl der Aufsichtsbeamten ausreichen muss, um die wirksame Ausführung der Aufgaben der Arbeitsaufsicht zu gewährleisten.

**Unter Beibehaltung der bisherigen bewährten Arbeitsteilung zwischen gesetzlicher Unfallversicherung und staatlicher Arbeitsschutzverwaltung müssen die Organisationsstrukturen in der Arbeitsschutzverwaltung der Länder dahingehend harmonisiert werden, dass ein bundesweit einheitliches Niveau im Arbeits-, Gesundheits-, und Verbraucherschutz erreicht wird, die internationale Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden verbessert wird und die Zuständigkeiten für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen transparenter werden.**

Der Staat ist mit seinen Gesetzen und Vorschriften zum Arbeitsschutz Garant für Sicherheit am Arbeitsplatz und somit Anwalt aller Beschäftigten. Dies beinhaltet, dass in allen Bundesländern neben ausreichenden Ressourcen in finanzieller und personeller Hinsicht vergleichbare Organisationsstrukturen vorhanden sein müssen, um ein bundesweit einheitliches Niveau im Arbeits-, Gesundheits- und Verbraucherschutz zu erreichen.

Während die Berufsgenossenschaften bundesweit agieren und die Unfallkassen über die DGUV einen gemeinsamen bundesweiten Rahmen haben, innerhalb dessen sie tätig sind, stellt sich dies bei den staatlichen Arbeitsschutzbehörden anders dar. Hier variiert die Art der Organisation von Bundesland zu Bundesland. Dies hat zur Folge, dass in dem einen Land beispielsweise eine Landesunfallkasse für den Arbeitsschutz zuständig ist, in einem anderen die Kommunen und in einem wiederum dritten Bundesland der Arbeitsschutz in der Obhut der Mittelbehörden liegt, die im eigentlichen Sinn reine Verwaltungs- und keine technischen Behörden sind. Dabei ist aufgrund des großen Einflusses der EU-Rechtssetzung auf die nationalen Befugnisse eine enge und professionelle Zusammenarbeit auch über nationale und föderale Grenzen hinaus unumgänglich. Damit einher geht beispielsweise die Notwendigkeit für einen komplexen Datentransfer zwischen den zuständigen Behörden der EU-Staaten, einschließlich der deutschen föderal organisierten Länderverwaltungen. Damit diese Zusammenarbeit funktionieren kann, müssen in allen Bundesländern vergleichbare Organisationsstruk-

turen vorgehalten werden. Dies ist auch für bundesweit oder international tätige Unternehmen von Vorteil, da sie so in der Lage sind, schnell die zuständigen wie auch kompetenten Ansprechpartner zu finden. Gleichzeitig geht es darum, dass vergleichbare und nachvollziehbare Entscheidungen übergreifend getroffen werden. Bei einer analytischen Betrachtung der heutigen unterschiedlichen Organisationsstrukturen des staatlichen Arbeitsschutzes ist festzustellen, dass man diesem Anspruch in keiner Weise gerecht wird.

**Die Ausbildung der Aufsichtsbeamten/-beamtinnen der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung muss demzufolge länderübergreifend abgestimmt werden. Außerdem schlägt der dbb als einheitliche Behördenbezeichnung in der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung den international gängigen Begriff „Arbeitsschutzinspektion“ vor. Die dort tätigen Aufsichtsbeamtinnen und -beamten sind folglich als „Arbeitsschutzinspektorinnen“ bzw. „Arbeitsschutzinspektoren“ zu bezeichnen.**

Um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz länderübergreifend in vergleichbarer Weise gewährleisten zu können, müssen Arbeitsschutzbestimmungen in allen Bundesländern einheitlich überprüft und durchgesetzt werden. Dies gilt in gleicher Weise für die Einhaltung der schutzorientierten Rechtsnormen innerhalb der Europäischen Union. Die EU verlangt vom zuständigen Aufsichtspersonal eine hohe Fach- und Sachkompetenz auf technisch-naturwissenschaftlichem und verwaltungsrechtlichem Gebiet. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden und gleichzeitig vergleichbare Entscheidungen in den einzelnen EU-Ländern herbeizuführen, müssen die Ausbildungsinhalte für die zukünftigen Aufsichtsbeamtinnen und -Beamten möglichst kohärent sein. Daraus ergibt sich für Deutschland die Notwendigkeit, die Ausbildung der zuständigen Aufsichtsbeamtinnen und -beamten bundesweit besser abzustimmen. Mit der Gründung eines Ausbildungsverbundes sind die neuen Bundesländer und das Land Berlin diesbezüglich auf dem richtigen Weg. Ebenso verhält es sich mit den Berufsgenossenschaften und den Unfallkassen, bei denen es von jeher einheitliche Ausbildungsstandards gab. Nach den umfangreichen Fusionen der letzten Jahre ist angedacht, diese unter dem Dach der DGUV durchzuführen.

Betrachtet man die Bezeichnungen der Behörden in den Bundesländern, die den staatlichen Arbeitsschutz wahrnehmen, so stellt man fest, dass deren Bezeichnungen sehr unterschiedlich sind. Darum muss mit der Schaffung vergleichbarer Organisationsstrukturen auch eine einheitliche Identifikation durch eine einheitliche Behördenbezeichnung erfolgen. In anderen europäischen Ländern ist der Name „Inspektion“ sehr geläufig. Darum würde sich der Behördenname „Arbeitsschutzinspektion“ anbieten. Daraus folgt, dass auch die Bezeichnung der Aufsichtspersonen entsprechend in „Arbeitsschutzinspektor“ beziehungsweise „Arbeitsschutzinspektorin“ geändert werden muss.

**Betriebliche Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit müssen in den Dienststellen und Betrieben flächendeckend ein- und durchgeführt werden.**

Während mit den herkömmlichen Instrumenten des Arbeitsschutzes zunächst das Ziel verfolgt wird, die Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten, geht ein fortschrittlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz-Ansatz deutlich darüber hinaus und hat die langfristige Erhaltung der Sicherheit *und* Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Wohlbefinden bei der Arbeit im Blick. Dazu gehört auch

eine menschengerechte Gestaltung des Arbeitsumfeldes und der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Um Menschen in der Arbeitswelt vor dem Hintergrund einer sich immer schneller ändernden Technik sowie von längeren Lebensarbeitszeiten, Arbeitsverdichtung, Arbeitsbeschleunigung und Informationsüberflutung langfristig gesund, leistungsfähig und leistungsbereit zu erhalten, ist es notwendig, präventive Maßnahmen im Rahmen eines betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsmanagements strukturell in den Dienststellen und Betrieben zu etablieren. Gleichzeitig wird dadurch die Verantwortung der Arbeitgeber und der Beschäftigten bei der Gewährleistung von Sicherheits- und Gesundheitsschutz erhöht. Im Rahmen eines systematischen Gestaltungsprozesses haben sie die Möglichkeit, selbst die Schwerpunkte zu bestimmen, bei denen sie vordringlichen Handlungsbedarf sehen. Dabei sind die Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen zwingend zu beteiligen, denn nur durch gemeinsame Anstrengungen können potentielle Störfaktoren identifiziert und die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass sie ein möglichst erfüllendes und beschwerdefreies Berufsleben ermöglichen.

**Beschluss: angenommen - abgelehnt - Arbeitsmaterial**