

Rainer Müller (1996): Das neue Arbeitsschutzgesetz (unveröffentlichtes Manuskript)

Frage: Was ist das neue Arbeitsschutzgesetz vom August 1996?

Das neue Arbeitsschutzrecht ist auf einen dynamischen Begriff von Arbeitsschutz ausgerichtet. Es umfaßt nicht nur den Schutzgedanken vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, also spezifischen, eher selten auftretenden Ereignissen, sondern es geht generell um die Sicherung von Gesundheit und persönlicher Integrität. Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind eben an der Zielvorgabe Gesundheitssicherheit zu orientieren. Legt man einen erweiterten Gesundheitsbegriff zugrunde, geht es eben um berufliche Tätigkeit als einem Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und -entfaltung zu verstehen. Diese erweiterte Perspektive wird auch dadurch gestützt, daß im § 2 davon gesprochen wird, die Maßnahmen des Arbeitsschutzes dienen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Solche Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, daß eben nicht nur die Technik, sondern auch Arbeitsorganisation und die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz so gestaltet sind, daß sie dem Menschen gerecht werden, d.h. also, ihre Gesundheit aufrechterhalten, wenn nicht sogar fördern. Das Arbeitsschutzgesetz steht also in der alten Tradition einer Orientierung auf Gefährdung und Risiko, allerdings wird Risiko und Gefährdung dahingehend umformuliert, daß es nicht nur um die Minimierung und Vermeidung von Gefährdungen geht, sondern Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, die Werftarbeit also generell auch in ihren sozialen Dimensionen, einschließlich der psychosozialen menschengerecht zu gestalten ist. Kritisch ist in diesem Zusammenhang anzumerken, daß in § 4 die Gestaltungsnorm eingeschränkt ist, wenn es dort heißt, daß "eine Gefährdung" für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst "gering gehalten wird". Jedoch erfährt der Gefährdungsbegriff eine deutliche Erweiterung und er ist nicht nur auf physikalische, chemische und biologische Einwirkungen begrenzt, sondern umfaßt eben auch über die technische Dimension hinausgehend Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und unzureichende Qualifikation. Bisherige Tabuthemen in dem alten Arbeitsschutz wurden durch das EG-Recht zum Gegenstand des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes gemacht. Gefährdung wird also nicht mehr eng als eine Ursache-Wirkungs-Beziehung von spezifischen Einwirkungen auf das Opfer Mensch verstanden, sondern das komplexe Wechselverhältnis zwischen Arbeitsperson und den Arbeitsbedingungen in seinen Dimensionen von Technik, Arbeitsorganisation, Zeitgestaltung, inhaltlichen Arbeitsanforderungen werden als Quelle der Gesundheitsgefährdung angesehen. Damit ist der Arbeitsschutz und die darin tätigen Akteure aufgefordert, die Verschränkung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und Arbeitsperson zu betrachten. Die Arbeitenden mit ihren jeweiligen individuellen Voraussetzungen und Kompetenzen, d.h. also auch hinsichtlich ihres Alters, ihrer kulturellen und geschlechtsspezifischen sowie leistungsmäßigen Verschiedenheit sind bei der menschengerechten Gestaltung zu beachten. Dies stellt eine besondere Herausforderung für eine Gesellschaft mit langem Leben dar, alters- und alternsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. In dem neuen Arbeitsschutzgesetz sind die Informations-, Beratungs-, Reklamations- und Arbeitsverweigerungsrechte sowie die Partizipations- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Interessensvertretung im Betrieb verbessert worden. Die bisherigen Vorstellungen des alten Arbeitsschutzes waren geprägt von einem Untertanenverständnis eines obrigkeitlichen, autoritären und patriarchalen Staates

bzw. einer ebenso ausgerichteten Gesellschaft. Mit einer gewissen stärkeren Einschränkung kann man also sagen, daß die Bürgerrechte im Betrieb zwar nicht gänzlich durchgesetzt, allerdings jedoch gestärkt worden sind. Wenn es im § 16 heißt, daß die Beschäftigten gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, dann kommt darin eben auch zum Ausdruck, daß die Beschäftigten gleichrangige Partner der Arbeitsschutzexperten sind und sie nicht nur Objekte von Untersuchung und Belehrung sein sollen. Die Definitionsmacht von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren liegt also nicht mehr nur ausschließlich bei den Arbeitsschutzexperten, sondern Beschäftigte haben ein Wort mitzureden. Dies ist auch konsequent, weil in komplexen Betriebsabläufen und -strukturen ein Risikomanagement bzw. eine Gesundheitsförderung nur mit den Beschäftigten, schon gar nicht gegen sie erfolgreich sein kann. Gestützt wird diese Sichtweise durch die Aufforderung an den Arbeitgeber, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5) vorzunehmen. Die Gefährdung bezieht sich, wie gesagt, eben auf die Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, auf physikalische, chemische und biologische Einwirkungen, die Gestaltung und den Einsatz von technischen Geräten und Anlagen, auf Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken sowie auf die unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten. Die Beschäftigten sind vom Arbeitgeber über die Gefährdung und die Gefährdungsentwicklung "angemessen und regelmäßig zu informieren". Unterweisungen und Informationen sind in einem modernen Verständnis von Kommunikation nicht mehr nur Einbahnstraßen, sondern die Beschäftigten sind in einen Verständigungsprozeß über und Gefährdung und Gestaltung einzubeziehen, so daß sie aufgrund von Einsicht, Motivation und Interesse sich aktiv für Sicherheit und Gesundheit auch einsetzen können. Das neue Arbeitsschutzgesetz mit den neuen Bestimmungen des Gesetzes für Krankenversicherung (SGB V) und die Unfallversicherungsträger (SGB VII) können zu einer neuen kooperativen, einem sozialen Rechtsstaat angemessenen Umgang mit der Qualifikation und Gesundheit der Beschäftigten kommen. Der Arbeitsschutz in Verbindung mit den Aufgaben für die Unfallversicherungsträger und den Krankenkassen, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu ermitteln und mit allen geeigneten Mitteln zu bekämpfen, kann also eine neue erfolgreiche Phase der Humanisierung des Arbeitslebens als eine Aufgabenstellung des Sozial- und Rechtsstaates einläuten.