

Änderungsantrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz - BUK-NOG) - BT-Drucksache 17/12297

Der Ausschuss wolle beschließen:

Artikel 8 wird wie folgt geändert:

1. Nach Nummer 2 wird folgende Nummer 2a eingefügt:
"2a. In § 6 Absatz 1 werden die Sätze 3 und 4 gestrichen."
2. Nach Nummer 3 wird folgende Nummer 3a eingefügt:
3a. In § 18 Absatz 2 wird nach Nummer 1 folgende Nummer 1a eingefügt:
„1a. dass zum Schutz vor psychischen Gefährdungen und Stress am Arbeitsplatz präventive Maßnahmen und Normen für die Gestaltung von Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit im Betrieb beachtet werden müssen (Anti-Stressverordnung),“

Begründung

Zu Nummer 1:

In § 6 Absatz 1 Satz 3 ArbSchG werden Betriebe mit zehn oder weniger Beschäftigten von der Pflicht zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ausgenommen. Satz 4 konkretisiert Satz 3 bezüglich der Feststellung der Zahl der Beschäftigten.

Die Streichung von Satz 3 stellt klar, dass die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung bereits ab dem ersten Beschäftigten erforderlich ist. Diese Pflicht ergibt sich aus der dem Arbeitsschutzgesetz zugrunde liegenden Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 89/391/EWG bestimmt, dass die Mitgliedstaaten in einzelstaatlichen

Vorschriften festlegen, welche Dokumente betreffend einer Gefährdungsbeurteilung und der durchzuführenden Schutzmaßnahmen vom Arbeitgeber zu erstellen und vorzuhalten sind. Damit kann zwar Art und Umfang der Dokumentation einzelstaatlich unterschiedlich geregelt werden, nicht aber auf eine Dokumentation verzichtet werden.

Im Rahmen eines Vertragsverletzungsverfahrens zur Umsetzung der Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe a und 10 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 89/391/EWG gegen die Bundesrepublik Deutschland (Rechtssache C-5/00) führte die Bundesregierung aus, dass sich eine Dokumentationspflicht ab dem ersten Beschäftigten bereits durch Einbeziehung des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Verbindung mit § 15 Absatz 1 Nummer 6 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung - und den Unfallverhütungsvorschriften ergäbe. Diesen Argumenten folgte der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil vom 7. Februar 2002 im Wesentlichen. Zur Rechtsklarheit ist jedoch eine Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz selbst unbedingt erforderlich.

Die Änderung des § 6 Absatz 1 ArbSchG ist notwendig, da einem Arbeitgeber mit zehn oder weniger Beschäftigten nicht zugemutet werden kann, die tatsächlich vorhandene, generelle Dokumentationspflicht aus anderen Rechtsvorschriften herzuleiten. Dies führt regelmäßig zu Problemen beim Vollzug, da den Arbeitgebern erst die geltende Rechtslage erläutert werden muss. Mit einer Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz lässt sich hierzu Rechtsklarheit herstellen.

Daneben kann der ursprünglich beabsichtigte Regelungszweck einer Entlastung von Kleinbetrieben vom bürokratischen Aufwand der Dokumentation in der Praxis ohnehin nicht mehr erreicht werden, da andere Rechtsvorschriften, die diese Betriebe eben-

falls zu berücksichtigen haben (zum Beispiel Gefahrstoffverordnung, Arbeitsstättenverordnung), eine Gefährdungsbeurteilung bereits ab dem ersten Beschäftigten fordern.

Zu Nummer 2:

Die Beschäftigten müssen vor den negativen Folgen von psychischen Belastungen bei der Arbeit geschützt werden. Dazu gehören Stress, dauerhafte Ermüdung oder Monotonie, aber auch physische oder psychische Gesundheitsbeschwerden wie Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder

Burnout und Depressionen. Psychische Belastungen beeinträchtigen die Lebensqualität aber auch die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Laut zahlreichen Studien haben sie sich zu einem bedeutenden Kostenfaktor für die Unternehmen und die sozialen Sicherungssysteme entwickelt.

Mit der Anti-Stressverordnung werden die Anforderungen an die Bekämpfung psychischer Gefährdungen in der Arbeitswelt konkretisiert. Sie gilt für alle Bereiche und alle in diesen Bereichen arbeitenden Beschäftigten –unabhängig von der Betriebsgröße.