



Aktenzeichen: Pet 4-19-11-803-038220

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 13.10.2022 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen,
- weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, jeden Arbeitgeber dazu zu verpflichten, Gefährdungsbeurteilungen auf ein staatliches Portal zu laden und digital zu hinterlegen. Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen vorgetragen, dass das Thema Arbeitsschutz vernachlässigt werde und die Pflichten im Arbeitsschutz in vielen Unternehmen nicht bekannt seien. So würden Gefährdungsbeurteilungen unzureichend oder zum Teil gar nicht erfolgen. Durch eine digitale Plattform hätten Behörden die Möglichkeit, Gefährdungsbeurteilungen besser zu kontrollieren und sich auf Betriebsbegehungen vorzubereiten.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch 59 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 19 Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Thematik darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Der Petitionsausschuss stellt zunächst fest, dass das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Verpflichtung des Arbeitgebers enthält, angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz seiner Beschäftigten am Arbeitsplatz zu treffen. Welche Maßnahmen erforderlich sind, hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für



die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln (§ 5 Absatz 1 und Absatz 3 ArbSchG). Konkretisierende Regelungen haben die Unfallversicherungsträger (UVT) in der Unfallverhütungsvorschrift (UVV) „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) getroffen (§ 3 DGUV Vorschrift 1). Der Arbeitgeber muss die Schutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüfen und ggf. an neue Erkenntnisse anpassen. Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) muss jeder Arbeitgeber Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellen (§§ 2 ff. ASiG), die ihn bei der Durchführung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb beraten und unterstützen, z. B. bei der Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilung und deren Überprüfung. Um dem Arbeitgeber bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu helfen, gibt es darüber hinaus branchen- und tätigkeitsbezogene Handlungsanleitungen zur Bewertung der möglichen Gefährdungsfaktoren und der zu treffenden Schutzmaßnahmen. Der Arbeitgeber muss das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die getroffenen notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen in Unterlagen dokumentieren (§ 6 Absatz 1 ArbSchG). Die Dokumentationspflicht hält den Arbeitgeber dazu an, über Unterlagen zu verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die getroffenen erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen ersichtlich sind. Das Gesetz verlangt keine bestimmte Art oder äußere Gestaltung der Unterlagen. Es kann sich um schriftliche Aufzeichnungen, Druckstücke oder auch Unterlagen in Form einer elektronisch gespeicherten Datei handeln. Arbeitgeber haben dementsprechend bei der Umsetzung der Dokumentationspflicht in Bezug auf die Art der Unterlagen ein Gestaltungsermessen, um der jeweiligen betrieblichen Situation gerecht zu werden.

Ein Grundgedanke des Arbeitsschutzgesetzes ist es, die Selbstidentifikation der Betriebe mit den Anforderungen des Arbeitsschutzes wo immer möglich zu fördern und zu stärken. Gerade die kritische Eigenreflexion „Habe ich an alles gedacht?“, die z. B. auch durch den Verzicht auf Vorgaben zu Art und Ausgestaltung der die Gefährdungsbeurteilung dokumentierenden Unterlagen unterstützt wird, ist ein Schlüssel für eine treffsichere, passgenaue und vollständige Gefährdungsbeurteilung und damit auch für eine leistungsfähige Prävention. Die Gefährdungsbeurteilung ist kein statisches Instrument zum Registrieren von Gefährdungen, sondern ein dynamisches



Strategie-, Planungs- und Optimierungsinstrument mit klar handlungsorientierter Ausrichtung.

Eine zentrale Portallösung ist vor diesem Hintergrund aus Sicht des Ausschusses nicht zielführend.

Wenn in diesem Kontext konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten, und der Arbeitgeber einer entsprechenden Beschwerde nicht abhilft, können sich die Beschäftigten an die Arbeitsschutzbehörde wenden. Hierdurch dürfen ihnen keine Nachteile entstehen, beispielsweise dürfen sie deswegen nicht gekündigt werden (§ 17 Absatz 2 ArbSchG).

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Aufgabe, die Betriebe zu besichtigen, dabei die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsschutzes zu kontrollieren und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen sowie die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beraten, den Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer obliegt (§ 21 Absatz 1 ArbSchG). Die Arbeitsschutzbehörde kann vom Arbeitgeber die zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte sowie die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen, z. B. die Vorlage von Unterlagen über Gefährdungsbeurteilungen (§ 22 Absatz 1 ArbSchG). Die Arbeitsschutzbehörde kann die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung durch Anordnung konkretisieren und diese im Rahmen der Verwaltungsvollstreckung durchsetzen (§ 22 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 ArbSchG). Kommt der Arbeitgeber einer entsprechenden Anordnung nicht nach, kann die Arbeitsschutzbehörde zudem ein Bußgeld verhängen (§ 25 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a) ArbSchG).

Mit dem am 22. Dezember 2020 verkündeten „Arbeitsschutzkontrollgesetz“ wurde branchenübergreifend der Vollzug im Arbeitsschutz dadurch verbessert, dass mit Einführung einer Mindestbesichtigungsquote im Arbeitsschutzgesetz schrittweise eine deutliche Steigerung bei den Betriebsbesichtigungen der Arbeitsschutzbehörden der Länder erreicht wird.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die UVT im dualen Arbeitsschutzsystem Deutschlands auf Grund ihres Präventionsauftrags ebenfalls die Durchführung des



Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben zu überwachen haben. Dazu kontrollieren sie insbesondere die Einhaltung der von ihnen zur Konkretisierung oder Ergänzung des staatlichen Arbeitsschutzrechts erlassenen UVVen, beraten Unternehmer (Arbeitgeber) und Versicherte (§ 17 Absatz 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – SGB VII) und können vom Arbeitgeber Auskünfte sowie die Überlassung von Unterlagen verlangen, die zur Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgabe notwendig sind (§ 19 Absatz 2 Nummer 2 und 3 SGB VII). Die UVT können im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen Arbeitgeber zur Erfüllung ihrer arbeitsschutzrechtlichen Pflichten aufgrund von UVVen (hier: DGUV Vorschrift 1) zu treffen haben und diese Anordnung vollstrecken (§ 19 Absatz 1 Nummer 1 SGB VII). Dies gilt auch für die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Verstöße des Arbeitgebers gegen eine solche Anordnung sind wie im staatlichen Recht bußgeldbewehrt (§ 209 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB VII).

In dem zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP geschlossenen Koalitionsvertrag für die 20. Wahlperiode ist die Ankündigung enthalten, insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen bei Prävention und Umsetzung des Arbeitsschutzes zu unterstützen (vgl. Koalitionsvertrag Rn. 2380 f.). Darauf aufsetzende Prozesse, zum Beispiel in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), sollen über niedrigschwellige Beratungs- und Unterstützungsangebote den Kenntnisstand von kleinen und mittleren Unternehmen zu Pflichten im Arbeitsschutz weiter verbessern.

Die vorgenannten Maßnahmen - Einführung einer verpflichtenden Mindestbesichtigungsquote für die Arbeitsschutzbehörden der Länder, Intensivierung und Verstetigung der Beratungs- und Unterstützungsangebote im Arbeitsschutz - dienen dabei auch der Erfüllung der Kernforderung der Petition nach Stärkung von Quantität und Qualität durchgeführter Gefährdungsbeurteilungen in den Unternehmen.

Nach Auffassung des Petitionsausschusses enthält das geltende Recht bereits hinreichende Instrumente, die Arbeitgeber bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und deren Dokumentation unterstützen, sie aber mit Blick auf Überwachung und Sanktionierung durch die Aufsichtsbehörden auch dazu anhalten, Gefährdungsbeurteilungen vollständig und sachgerecht vorzunehmen.



Vor diesem Hintergrund sieht der Ausschuss keine Veranlassung, im Sinne des vorgetragenen Anliegens tätig zu werden. Er empfiehlt deshalb, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen der Petition nicht entsprochen werden konnte.