Weniger Bürokratie, besserer Arbeitsschutz

Forderungen zum Bürokratieabbau im Arbeitsschutz

27. Mai 2025

Zusammenfassung

Die deutsche Wirtschaft verliert jährlich 146 Mrd. € durch bürokratische Vorgaben.[1] Studien belegen diese enorme Belastung der Unternehmen durch Bürokratie. In einer Umfrage des ifo-Instituts sehen über 70 % der Expertinnen und Experten Belastungen durch Bürokratie in Deutschland als kritisch, während die bürokratischen Hindernisse auf globaler Ebene von „nur“ 40 % als negativer Einflussfaktor genannt werden.[2] Erschwerend kommt das massiv schwindende Vertrauen in die Problemlösungsfähigkeit des Staates hinzu.[3] Vier von zehn Unternehmen sehen die Mündigkeit und die Eigenverantwortung der Unternehmen durch zu viel Kontrolle konterkariert.[4] Besonders häufig geben dies kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten an. 80 % der Unternehmen fühlen sich eher kontrolliert.[5] Insbesondere von Bürokratie belastete Unternehmen wünschen sich mehr Vertrauen.

Der Arbeitsschutz ist für die Unternehmen von sehr großer Bedeutung. Dieses Engagement zahlt sich aus. Die Zahl der Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter ist auf nur 21 im Jahr 2023 (Daten der DGUV) gesunken. Über die letzten Jahrzehnte ist ein kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen. Die Aufsicht findet lediglich in 1 % der besichtigten Betriebe ergonomisch ungünstig gestaltete Arbeitsplätze vor.[6] Trotz dieser Erfolge im Arbeitsschutz gibt es kaum einen Lebensbereich, der so mit Vorschriften und Regeln überzogen ist, wie die Arbeitswelt. Unternehmen in Deutschland müssen etwa 10.000 Einzelanforderungen im Arbeitsschutz beachten.[7] Das ist deutlich zu viel! Der Vorschriftendschungel muss dringend gelichtet werden.

Die neue Bundesregierung hat sich das Thema auf die Fahnen geschrieben und will Bürokratie abbauen: Im Koalitionsvertrag ist festgehalten, dass alle nötigen Instrumente des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit geprüft werden sollen. Verpflichtungen zur Bestellung von Betriebsbeauftragten sollen abgeschafft werden und der Dokumentationsaufwand signifikant reduziert werden. Es liegt nun bei den Koalitionären, den Worten auch Taten folgen zu lassen.

---

[1] Ifo Institut (2024): Kosten der Bürokratie - Reformen dringend geboten, ifo Schnelldienst, 2024, 77, Nr. 11, 03-46
[2] ifo Institut (2024): ifo-Forschungsberichte. Experteneinschätzungen zum globalen Standortwettbewerb.
[3] Nationaler Normenkontrollrat (2025): Bündelung im Föderalstaat. Zeitgemäße Aufgabenorganisation für eine leistungsfähige und resiliente Verwaltung.
[4] Bonner Institut für Mittelstandsforschung (2024): Mehr Vertrauen bitte!
Wie aus Sicht der Unternehmen Bürokratie abgebaut werden kann (Vortrag), Link: https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/publikationen/chartbooks/Chartbook_Buerokratie_2024.pdf
[5] Ebd.
[6] Nationale Arbeitsschutzkonferenz & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2018): Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm "Prävention machtstark - auch Deinen Rücken"
[7] Eigene Schätzungen, BDA

Der vorliegende BDA-Forderungskatalog zielt darauf ab, die Bürokratie im betrieblichen Arbeitsschutz zu reduzieren und dadurch dessen Effizienz und Wirksamkeit zu steigern. Durch gezielte Optimierungen sollen zusätzliche Potenziale für den Arbeitsschutz in den Unternehmen erschlossen werden. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) müssen auf einfache Art und Weise erfassen können, welche Vorschriften für sie einschlägig sind. So ist am besten für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gesorgt. Außerdem können die Unternehmen durch Bürokratieabbau im Arbeitsschutz um **fast 1 Mrd. € pro Jahr entlastet** werden.

Notwendig sind:

- **weniger Vorschriften und Pflichten, dafür mehr Vertrauen in die Unternehmen**, z. B. in Form der Berücksichtigung des unternehmerischen Erfahrungswissens, Fokus auf Ideensuche und Lösungsfindung in den Unternehmen, Stärkung der Eigenverantwortung von Arbeitgebern und Beschäftigten,
- **ein verständliches Regelwerk im Arbeitsschutz**, insbesondere durch umsetzbare Anforderungen, eine übersichtliche management summary auf einer Seite in Arbeitsschutzregeln, die dem Arbeitgeber einen Überblick über die wichtigsten Arbeitsschutzmaßnahmen gibt,
- **mehr einfache Ansätze**, z. B. Dokumentations- und Berichtspflichten zu reduzieren, um die Akzeptanz der Gefährdungsbeurteilung in KMU zu stärken,
- **think small first!** Zuerst an die Umsetzung in KMU denken! Insbesondere KMU haben unter der enormen Bürokratielast zu leiden, da sie im Arbeitsschutz oftmals die gleichen Anforderungen wie größere Betriebe erfüllen müssen, jedoch über deutlich weniger personelle und finanzielle Ressourcen verfügen,
- **mehr Digitalisierung**, z. B. digitale Unterweisungen, digitale Angebote in der Arbeitsmedizin
- **flexible Fristen und Intervalle**, z. B. bei Unterweisungen, Prüfungen und der Frequenz von Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA-Sitzungen) und
- **mehr Beratung und Unterstützung im Arbeitsschutz**, z. B. in Form von kostenloser Beratung, Hilfen, Anleitungen, persönlichen Ansprechpartnern.

Im Einzelnen

1. Dokumentationspflichten bei der Gefährdungsbeurteilung für Kleinstbetriebe reduzieren

Problem: Die Gefährdungsbeurteilung ist das wichtigste Instrument im Arbeitsschutz. Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (vgl. § 5 Arbeitsschutzgesetz). Das Vorschriften- und Regelwerk im Arbeitsschutz sieht umfassende Dokumentations-, Berichts- und Nachweispflichten zur Gefährdungsbeurteilung vor, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen. Kleinere Betriebe, die grundsätzlich über geringere finanzielle und personelle Ressourcen verfügen, müssen die gleichen Anforderungen erfüllen, wie größere Betriebe. Es ist überflüssig, dass Kleinstbetriebe doppelte Berichtspflichten im Arbeitsschutz auferlegt bekommen.

Lösung: Kleinstbetriebe sollten bei der Dokumentation entlastet werden. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sind die Anforderungen erfüllt, wenn der Unternehmer, die ihm von den beratenden Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten überlassenen Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung nutzt. Nach § 5 DGUV Vorschrift 2 "Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit" hat der Unternehmer die gemäß § 2 dieser Unfallverhütungsvorschrift bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu verpflichten, über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben regelmäßig schriftlich zu berichten. Die Berichte sollen auch über die Zusammenarbeit der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit Auskunft geben. Maßnahmen und Ergebnisse der Leistungserbringung sind im Rahmen der regelmäßigen Berichte von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit nach § 5 zu dokumentieren. Damit gibt es eine umfassende Dokumentation der Arbeitsschutzaktivitäten im Unternehmen. Ein Bericht der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder des Betriebsarztes sollte daher als Nachweis ausreichen, anstatt weitere umfangreiche schriftliche Aufzeichnungen zu verlangen. Das würde den Aufwand für kleinere Unternehmen erheblich verringern, ohne Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in Frage zu stellen. (Erwartete Bürokratieentlastung: 21,7 Mio. Euro jährlich)

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

2. Fristen und Intervalle für Unterweisungen bedarfsgerecht flexibilisieren

Problem: Das Arbeitsschutzgesetz gibt den Unternehmen vor, ihre Beschäftigten regelmäßig zu unterweisen. In Arbeitsschutzverordnungen (z. B. § 6 Arbeitsstättenverordnung) werden jährliche Unterweisungen vorgeschrieben. Die DGUV gibt vor, dass die Unterweisungen erforderlichenfalls wiederholt, mindestens aber jährlich erfolgen müssen (vgl. § 4 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1). In der betrieblichen Praxis führt das dazu, dass jedes Jahr die gleichen oder ähnliche Themen unterwiesen werden. Dieser hohe Bürokratieaufwand steht nicht im Verhältnis zum erwarteten Nutzen.

Lösung: Unternehmen erhalten die Möglichkeit, die Fristen und Intervalle für Widerholungsunterweisungen auf Basis der Gefährdungsbeurteilung flexibel und bedarfsgerecht selbst festzulegen. Empfehlungen und Beratung für die Unternehmen, z. B. durch die Berufsgenossenschaften, sind hilfreich. Unternehmen sollten die Möglichkeit erhalten, die Fristen für Wiederholungsunterweisungen bei bestimmten Inhalten zu verlängern, z. B. wenn geringere Gefährdungen vorliegen, wie bei Bürotätigkeiten.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

3. Digitale Unterweisungen ermöglichen

Problem: Das Arbeitsschutzgesetz verlangt vom Arbeitgeber, dass die Beschäftigten ausreichend und angemessen unterwiesen werden. Dies wäre eine flexible Regelung, würde sie nicht durch bestimmte Arbeitsschutzverordnungen verschärft, die zwingend eine mündliche Unterweisung samt Unterschrift fordern (z. B. § 14 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung, § 14 Abs. 3 Biostoffverordnung, § 12 Abs. 1 Betriebssicherheitsverordnung). Ähnlich sieht es im Bereich der Unfallversicherung aus. Die DGUV Vorschrift 1 fordert in § 4 Abs. 2 vom Arbeitgeber, dass die Informationen in verständlicher Weise vermittelt werden. In der dazugehörigen DGUV Regel 100-001 (Ausgabe Mai 2014) heißt es, dass ein ausschließliches Selbststudium der Versicherten zur Unterweisung in der Regel nicht ausreichend ist. Die mündliche Unterweisung hat in verständlicher Form und Sprache stattzufinden. Weiter heißt es, dass grundsätzlich persönliche Unterweisungen durchzuführen sind; als Hilfsmittel sind elektronische Medien einsetzbar. Unternehmen berichten darüber, dass einige Berufsgenossenschaften die Möglichkeit zur digitalen Unterweisung darüber einschränken.

Ferner muss die Unterweisung dokumentiert werden, damit der Unternehmer den Nachweis führen kann, dass er seiner Unterweisungsverpflichtung nachgekommen ist. Gemäß § 14 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung, § 14 Abs. 3 Biostoffverordnung, § 12 Abs. 1 Betriebssicherheitsverordnung sowie Mustervorlagen der Unfallversicherungsträger ist eine Unterschrift durch die unterwiesene Person erforderlich. Wenn elektronische Unterschriften angeführt werden, ist oft die qualifizierte elektronische Signatur gemeint (vgl. Beratungsservice des Landes NRW „KomNet Dialog“ 26485), was in den Unternehmen zu zusätzlichen Umsetzungshürden führt, da die meisten Unternehmen nicht über entsprechende Tools/Programme für die Beschäftigten verfügen.

In der aktualisierten Version der DGUV Regel 100-001 (Veröffentlichung voraussichtlich in 2025) soll es zwar zu Vereinfachungen kommen, z. B. soll klargestellt werden, dass die DGUV Vorschrift 1 keine Unterschrift der unterweisenden Person oder des Unterwiesenen vorsieht und bei Unterweisungen mit elektronischen Hilfsmitteln nicht zwingend praktische Inhalte vermittelt werden müssen. Dennoch gibt die Regel weiterhin vor, dass die alleinige Übergabe von Unterweisungsinhalten zum Selbststudium nicht ausreicht.

Die Potenziale digitaler Unterweisungen, die eigenständig von den Beschäftigten bzw. Versicherten im Selbststudium durchgeführt werden können, werden seitens der normsetzenden Institutionen weiter nicht ausreichend genutzt. Es bedarf einer Klarstellung, dass vollständig digitale Unterweisungen möglich sind.

Lösung: Elektronische/digitale Unterweisungen ohne Präsenzpflicht ermöglichen: Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien sollten verstärkt genutzt werden. Möglichkeiten zur Rücksprache mit Führungskräften sind auch auf digitalem Wege gegeben. Die Dokumentationserfordernisse sollten vereinfacht werden, z. B. Verzicht auf händische Unterschrift oder qualifizierte elektronische Signatur, stattdessen kann der Fortschrittsnachweis z. B. bei digitalen Lernmodulen ausreichend sein, wenn dieser der unterwiesenen Person zugeordnet werden kann. Insbesondere das staatliche Arbeitsschutzrecht sollte dahingehend angepasst werden, dass vollständig elektronische/digitale Unterweisungen möglich sind. (Geschätzte Bürokratieentlastung: 550 Mio. € jährlich).

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berufsgenossenschaften, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

4. Frequenz für Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) flexibilisieren

Problem: Das Arbeitssicherheitsgesetz fordert in § 11, dass der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden hat. Er tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammentritt und hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Ausschuss setzt sich zusammen aus dem Arbeitgeber oder eines von ihm Beauftragten, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Sozialgesetzbuches. Es ist von einem hohen Aufwand auszugehen, insbesondere für den Mittelstand bzw. Klein- und Kleinstunternehmen. Der Nutzen und Mehrwert von solch häufigen Sitzungsintervallen ist nicht immer ersichtlich, insbesondere in Unternehmen, die ein funktionierendes Arbeitsschutzsystem aufgebaut haben.

Lösung: Die Frequenz der Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses sollten Unternehmen flexibel und bedarfsgerecht auf Basis der Gefährdungsbeurteilung festlegen können. Gerade in kleineren Betrieben oder in Betrieben mit einer guten Arbeitsschutzorganisation kann es ausreichen, wenn die Anliegen des Arbeitsschutzes bedarfsgerecht beraten werden. Es sollte für Unternehmen möglich sein, dass sie die Intervalle bedarfsgerecht, z. B. auf maximal zwei Sitzungen pro Jahr, festlegen können. Abweichungen von den Intervallen werden heute schon durch die Aufsichtsbehörden ermöglicht (vgl. Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI LV 64): „auf vierteljährlich stattfindende Sitzungen im umfassenden Teilnehmerkreis kann verzichtet werden, wenn der Betrieb z. B. über eine geeignete Arbeitsschutzorganisation verfügt und die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt ist“). Wenn Unternehmen die Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen statt quartalsweise nun halbjährlich durchführen, wäre mit einer Bürokratieentlastung für die deutsche Wirtschaft in Höhe von ca. 300 Mio. € pro Jahr zu rechnen.

Adressat: Bundestag, Bundesarbeitsministerium (BMAS), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

5. Mobile Arbeit (Ortsflexible Bildschirmarbeit) muss unbürokratisch möglich bleiben

Problem: Arbeitsschutzgesetz und Arbeitssicherheitsgesetz gelten auch bei mobiler Arbeit bzw. ortsflexibler Bildschirmarbeit, z. B. in der Wohnung des Beschäftigten (im sog. Homeoffice). Private Bereiche wie das eigene Zuhause sind jedoch ein grundgesetzlich geschützter Bereich der persönlichen Lebensführung der Mitarbeitenden. Arbeitgeber haben besonders auf diesen Bereich aber auch andere durch die Beschäftigten gewählte Orte der mobilen Arbeit begrenzt Einfluss auf die Arbeitsbedingungen. Vielmehr sind die Beschäftigten gefragt, ihre Arbeit eigenverantwortlich sicher und gesundheitsgerecht bei mobiler Arbeit (z. B. Zuhause, im Außendienst, in Co-Working-Spaces etc.) zu gestalten. Der Arbeitgeber hat dabei Unterweisungspflichten auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung wahrzunehmen. Im Zuge der Revision der EU-Bildschirmarbeits- und Arbeitsstättenrichtlinie gibt es jedoch Bestrebungen, die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an das Arbeiten insbesondere für das Homeoffice so zu verschärfen, dass mobile Arbeit kaum oder gar nicht mehr umsetzbar sein wird (weder für Arbeitgeber noch für Beschäftigte). Auch das Bundesarbeitsministerium will staatliche Regelungen (beispielsweise in Arbeitsschutzausschüssen), bislang jedoch ohne ausreichende Befunde zu Gestaltungsanforderungen bei mobiler Arbeit und im schlimmsten Falle mit widersprüchlichen Regelungen zu den kommenden EU-Anforderungen.

Lösung: Die Bundesregierung sollte sich bei der Revision der EU-Bildschirmarbeits- und Arbeitsstättenrichtlinie dafür einsetzen, dass praktikable und in der Praxis tatsächlich umsetzbare Mindestanforderungen formuliert werden, die das Angebot von mobiler Arbeit nicht in für die Unternehmen unmöglichen Arbeitsschutzanforderungen und Bürokratie ersticken lässt.

Gleiches gilt dann für die Umsetzung auf nationaler Ebene. Ortsflexible Bildschirmarbeit muss möglich bleiben, ohne dass sie zum nächsten Bürokratiehemmnis wird.

Adressat: Bundesregierung, Europäische Kommission, Bundestag, Bundesarbeitsministerium (BMAS), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV

6. Mehr Flexibilität bei Arbeitszeitgestaltung ermöglichen

Problem: Zeitliche Flexibilität hat eine enorme wirtschaftliche Bedeutung: Für Unternehmen ermöglicht sie die Anpassung an eine schwankende Auftragslage, Kundenwünsche und sich verändernde Unternehmenssituationen wie einen wachsenden globalen Markt. Für Beschäftigte ergeben sich neue Möglichkeiten und sie kann die Vereinbarkeit der Lebensbereiche fördern und ermöglicht eine Voll- statt Teilzeitanstellung. Bei allen Flexibilisierungsoptionen muss aktuell stets die Tageshöchstarbeitszeit von 8h (bis maximal 10h) und 11h Ruhezeit beachtet werden (§ 3).

Die Berechnung der Höchstarbeitszeit erfolgt tageweise und verhindert auf diese Weise eine variable Gestaltung der Arbeitszeit im Wochenverlauf. Die Möglichkeiten für mehr zeitliche Flexibilisierung sind in Deutschland dadurch begrenzt – vor allem im Vergleich zu den in der EU gebotenen Perspektiven. Die nun geplante Umsetzung der EU-Richtlinie hinsichtlich einer wöchentlichen Höchstarbeitsgrenze würde es erlauben, weitaus flexibler zu arbeiten und zeitliche Spielräume wesentlich besser zu nutzen, z. B. indem über acht Stunden hinaus am Tag gearbeitet werden kann und die Arbeit sich in unterschiedlich lange Arbeitsblöcke mit längeren Arbeitsunterbrechungen (Arbeitszeitfragmentierung) aufteilen ließe. Das würde bedeuten, dass die Arbeitszeiten sich auf die Wochentage unterschiedlich verteilen und unter der Woche verkürzt oder verlängert werden können, ohne die Acht-Stunden-Grenze beachten zu müssen.

Im Gegensatz zu der geplanten Flexibilisierung der Arbeitszeit sieht der Koalitionsvertrag in Bezug auf die Anpassung der Ruhezeit keine flexiblere Handhabung vor: Es soll weiterhin die alte Regelung gelten, dass mindestens 11h Ruhezeit am Stück zwischen zwei Arbeitstagen liegen muss. Damit wird die Chance vergeben, den Spielraum bei den Ruhezeiten entsprechend der europäischen Arbeitszeitrichtlinie zu nutzen.

Lösung: Umsetzung der geplanten Umstellung von täglicher Höchstarbeitszeit auf wöchentliche Höchstarbeitszeit und mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Ruhezeiten: Den Tarifpartnern sollte es uneingeschränkt ermöglicht werden, branchengerechte Regelungen zu Ruhezeiten, wie z. B. eine Unterteilung in zwei Blöcke, zu vereinbaren, auch wenn dadurch die ununterbrochene Ruhezeit von 11h unterschritten werden könnte (dafür jedoch an einem anderen Tag nachgeholt werden könnte).

Adressat: Bundestag, Bundesarbeitsministerium (BMAS), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

7. Arbeitsschutz klar und verständlich – auf einer Seite zum Ziel kommen

Problem: Das staatliche Regelwerk im Arbeitsschutz bestehend aus technischen und arbeitsmedizinischen Regeln hat sich in der betrieblichen Praxis im Wesentlichen bewährt und wird von den Unternehmen geschätzt. Besonders hervorzuheben ist, dass die Arbeitsschutzregeln in den Arbeitsschutzausschüssen unter Beteiligung der verschiedenen Bänke im Konsens erarbeitet und beschlossen werden. Dazu zählen die Sozialpartner, also Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Wissenschaft, Länder und Unfallversicherungsträger. Mittlerweile gibt es aber eine Vielzahl an Arbeitsschutzregeln, die

teilweise sehr umfangreich, komplex und schwer verständlich sind. Beispiel: Aktuell sind 22 gültige Arbeitsstättenregeln mit Vorgaben zur Gestaltung von Arbeitsstätten auf mehr als 400 Seiten in Kraft.

Lösung: Staatliche Regeln sollen zukünftig eine Management Summary enthalten, in der auf einer Seite die wichtigen Vorgaben und Arbeitsschutzmaßnahmen für den Arbeitgeber zusammengestellt sind.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Fachausschüsse beim BMAS, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

8. Gefährdungsbeurteilung entbürokratisieren: Mehr Freiheit für den Arbeitgeber, weniger Detailvorgaben

Problem: Die staatlichen Arbeitsschutzregeln enthalten teilweise komplizierte und kleinteilige Vorgaben zu Beurteilungsverfahren, die zu einer komplizierten Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Praxis führen. Das kann die Akzeptanz der Gefährdungsbeurteilung als wichtigstes Instrument im Arbeitsschutz gefährden.

Beispiel Lärm: Die Arbeitsstättenregel ASR A3.7 „Lärm“ enthält in einem komplizierten Verfahren zur Beurteilung der Lärmbelastung Einschränkungen zur Form der Gefährdungsbeurteilung: „7.1 Vereinfachtes Verfahren durch lärmbezogene Arbeitsplatzbegehung: Die lärmbezogene Arbeitsplatzbegehung dient zur Feststellung, ob am Arbeitsplatz unter Betriebsbedingungen störender oder belästigender Schall (Lärm) auftritt. Sie ist von mindestens zwei Personen unabhängig voneinander zu Zeiten des längerfristig typischen Betriebsablaufs am zu beurteilenden Arbeitsplatz vorzunehmen."

Lösung: Grundsätzlich sollte die Form der Gefährdungsbeurteilung einem Arbeitgeber freigestellt sein. Spezifische und kleinteilige Anforderungen, wie er die Erhebung des Ist-Zustandes für einen Gefährdungsfaktor durchzuführen hat, sind in einer Technischen Regel überzogen. Zumal nun der Arbeitgeber nachweisen (dokumentieren) muss, wie er diese spezifischen Forderungen erfüllt. Der Schwerpunkt sollte auf praktikablen Maßnahmen-Empfehlungen liegen.

Beispiel Lärm: Einfacher wäre eine Forderung dazu, dass Lärm fachkundig zu ermitteln ist. Dazu gibt es ein entsprechendes Schulungsangebot und der Arbeitgeber muss nur noch nachweisen, dass er eine entsprechend qualifizierte Person mit der Ermittlung der Lärmexposition beauftragt hat.

Adressat: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Arbeitsstättenausschuss (ASTA), andere Fachausschüsse beim BMAS, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

9. Firmenwagen: Prüfaufwand verringern

Problem: In der Unfallverhütungsvorschrift (UVV) DGUV Vorschrift 70 ist geregelt, dass Dienstwagen/Firmenwagen regelmäßig geprüft werden müssen. Es gibt spezifische Vorgaben zu Bau, Ausrüstung und Betrieb von Fahrzeugen. Neben der zweijährlichen Hauptuntersuchung beim TÜV muss der Halter (in dem Fall der Arbeitgeber) zusätzlich bei Bedarf, mindestens aber jährlich eine UVV-Prüfung durch einen sachkundigen Prüfer erledigen. Die Nutzer/Fahrer von Fahrzeugen müssen unterwiesen werden. Es ist zwischen Dienstwagen und Nutzfahrzeugen zu unterscheiden. Bei Letzteren sind häufig zusätzliche Ein- oder Aufbauten vorhanden, die den Prüfaufwand erhöhen können.

Lösung: Bei der Prüfung von Dienst-/Firmenwagen (keine Nutzfahrzeuge) sollte statt einer formalen UVV-Prüfung eine regelmäßige Sichtprüfung durch den Fahrer ausreichend sein; ansonsten muss das Vorliegen einer HU/AU ausreichen.

Adressat: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

10. Unnötige Qualifikations- und Prüfpflichten vermeiden: Leiterprüfung vereinfachen

Problem: Leitern müssen als Arbeitsmittel wiederkehrenden Prüfungen unterzogen werden. Dafür müssen nach Betriebssicherheitsverordnung durch den Arbeitgeber zur Prüfung befähigte Personen von Leitern und Tritten qualifiziert und beauftragt werden, in der Praxis oft umgangssprachlich „**Leiterbeauftragte**“ genannt. Die DGUV empfiehlt die jährliche Prüfung von Leitern und Tritten. Dieses Prüfintervall hat sich in der betrieblichen Praxis etabliert, weil die DGUV dies empfiehlt. Dies führt dazu, dass auch Arbeitsmittel, die kaum genutzt werden, jedes Jahr aufs Neue geprüft werden. Unternehmen und Berufsgenossenschaften berichten von üblichen Schulungskosten in Höhe von etwa 650 € pro Person und Schulungstag bei externen Trägern. Die Schulungen/Seminare können 1 oder 2 Tage dauern. Europarechtlich vorgesehen sind in der Richtlinie für die Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln (RL 2009/103/EG) nur Mindestanforderungen. Danach ist die Überprüfung bei Arbeitsmitteln, die Schäden verursachenden Einflüssen unterliegen können, durch befähigte Personen durchzuführen.

Lösung: Vor diesem Hintergrund sollte eine vollständige Abschaffung des sog. „Leiterbeauftragten“ erfolgen, begründet durch die minimale Fehleranfälligkeit moderner Leitern, dem Genügen einer Sicht- und Funktionskontrolle des Beschäftigten oder der bereits in der Ausbildung anderer Beauftragter vermittelten Kenntnisse zu diesem Thema. Mindestens aber sollte eine Sichtprüfung durch den Nutzenden bei einfachen Leitern ohne technische Bauteile ausreichend sein. Bei Leitersystemen mit technischen Komponenten kann eine Prüfung durch sachkundige Personen weiterhin notwendig sein.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

11. Längere Prüffristen für Notebooks & Co.

Problem: In einer Durchführungsanweisung zur DGUV Vorschrift 3 (Unfallverhütungsvorschrift „Elektrische Anlagen und Betriebsmittel“) sind Prüffristen für elektrische Geräte vorgegeben, die in der betrieblichen Praxis auch für wenig genutzte, technisch einfache Geräte wie Notebooks gelten. Trotz sehr niedriger Fehlerquoten müssen diese regelmäßig geprüft werden. Gleichzeitig muss bei Auffälligkeiten in der Prüfung (> 2%) das Prüfintervall verkürzt werden.

Lösung: Für gering gefährdete, ortsveränderliche Elektrogeräte (z. B. Notebooks) sollte eine einfache Möglichkeit geschaffen werden, die Prüffrist risikobasiert auf Basis der Gefährdungsbeurteilung zu verlängern – z. B. auf bis zu 4 Jahre (wie bei ortsfesten elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln).

Adressaten: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

12. Aufzugsanlagen: Bürokratie abbauen durch Verzicht auf zusätzliche Beauftragte

Problem: Die Technische Regel für Betriebssicherheit (TRBS) 3121 beschreibt die Anforderungen an die beauftragte Person für Aufzugsanlagen und konkretisiert die in der Betriebssicherheitsverordnung und ihrem Anhang geregelten Pflichten für den Betrieb der Aufzugsanlagen. Diese umfassen insbesondere Instandhaltungsmaßnahmen (3.4) sowie die regelmäßige Kontrolle auf offensichtliche Mängel sowie der Funktionsfähigkeit (3.3.2). Hinzu kommen diverse weitere Pflichten, die die Verwendung und Anforderungen an Notfallsituationen betreffen.

Lösung: Angesichts des umfassenden Pflichtenkatalogs und der ohnehin alle zwei Jahre erfolgenden Überprüfung durch eine zugelassene Überwachungsstelle, etwa die DEKRA oder den TÜV, sollte diese Pflicht zur regelmäßigen Kontrolle durch eine beauftragte Person für Aufzuganlagen abgeschafft werden.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

13. Kranbetrieb vereinfachen: Schulungsintervalle und Führerscheinpflicht anpassen

Problem: Zur Überprüfung von Krananlagen bedarf es nach § 14 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) i. V. m. Anhang 3, ausdifferenziert durch diverse Vorschriften und Informationen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), eines Beauftragten, der neben den Anforderungen des § 2 Abs. 6 Betriebssicherheitsverordnung zusätzlich die Anforderungen des Anhangs 3 Abschnitt 1 erfüllt. Hiervon zu unterscheiden ist die Befugnis zum Führen eines Krans. Kranführer müssen laut DGUV Information 209-901 „Führen von Kranen“ mindestens einmal jährlich nachgeschult bzw. unterwiesen werden (siehe DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ und DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“).

Lösung: Bei mobilen oder komplexeren Anlagen bleibt eine regelmäßige Schulung notwendig. Die Schulungsintervalle sollten angepasst werden. Sie sollten risikobasiert und auf die Kranart abgestimmt sein. Es sollte aber darauf geachtet werden, nicht zu viele unterschiedliche Intervalle festzusetzen, um nicht für unnötigen Aufwand zu sorgen. Zudem sollte von der Notwendigkeit eines Kranführerscheins zugunsten einer betrieblichen Einweisung bei fest installierten, einfachen Krananlagen abgesehen werden.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS), Bundeanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

14. Praxisnahe Anpassung der Brandschutzhelfer-Ausbildung: Entlastung für Verwaltungsgebäude mit geringem Brandrisiko

Problem: Die Arbeitsstättenregel 2.2 „Maßnahmen gegen Brände“ sieht vor, dass der Arbeitgeber die Brandschutzhelfer durch Unterweisung und Übung im Umgang mit Feuerlöscheinrichtungen zur Bekämpfung von Entstehungsbränden vertraut machen muss. Die Ausbildung zum Brandschutzhelfer ist komplex und sieht einen praktischen Teil zum Umgang mit Feuerlöschern vor.

Lösung: Brandschutzhelfende, die in Verwaltungsgebäuden mit geringen Brandrisiken tätig sind und dessen Gebäude z. B. eine automatische Sprinkleranlage hat, sollten nicht zwangsläufig einen praktischen Teil (inkl. Umgang mit Feuerlöscher) in der Ausbildung benötigen.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA), Bundeanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

15. Ersthelferregelung modernisieren: Organisation flexibilisieren, Fachkräfte anerkennen, Schulungen sinnvoll anpassen

Problem: Der Unternehmer hat nach § 26 DGUV Vorschrift 1 dafür zu sorgen, dass **–** gemessen an der Anzahl der anwesenden Versicherten im Betrieb – ausreichend Ersthelfer im Unternehmen zur Verfügung stehen. Ersthelfer nach § 10 ArbSchG sind in Erster Hilfe ausgebildete Personen, die spätestens alle zwei Jahre an einem Fortbildungslehrgang teilnehmen müssen. Auch Beschäftigte, die eine Qualifikation als Rettungssanitäter, Krankenschwester oder Feuerwehrleute haben, müssen die Schulungen zum Ersthelfer durchlaufen, um als Ersthelfer beauftragt zu werden. Die DGUV Vorschrift 1 regelt, dass diese in der Regel in Zeitabständen von zwei Jahren fortgebildet werden müssen. Nach § 26 Abs. 3 der DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention gelten Angehörige der einschlägigen Berufe des Gesundheitswesens als fortgebildet, wenn sie an mit den offiziellen Erste-Hilfe-Fortbildungslehrgängen vergleichbaren Fortbildungsveranstaltungen regelmäßig teilnehmen oder bei ihrer beruflichen Tätigkeit regelmäßig Erste-Hilfe-Maßnahmen durchführen.

Lösung: Bei der Bemessung des Ersthelferbedarfs ist eine Weiterentwicklung notwendig und sinnvoll. Im Verwaltungsbereich ist die derzeitige Regelung nicht mehr zeitgemäß, da sich mobiles Arbeiten durch die freie Wahl des Arbeitsortes auszeichnet. Die erforderliche Anzahl an Ersthelfern sollte sich daher zukünftig an der Zahl der eingerichteten Arbeitsplätze orientieren, nicht an der tatsächlichen Anwesenheit (§ 26 DGUV Vorschrift 1). So bleiben Organisation und Verantwortung verlässlich planbar, ohne Ersthelfer organisatorisch zu benachteiligen.

Eine doppelte Schulungspflicht ist unnötig. Über eine Anerkennung von Rettungssanitätern, Krankenschwestern oder Feuerwehrleuten als Ersthelfer ohne zusätzliche Schulung kann es zu Vereinfachungen kommen. Auch wenn es heute schon die Möglichkeit dazu gibt, Angehörige der einschlägigen Berufe des Gesundheitswesens als Ersthelfer einzusetzen, sind die Informations- und Prüfbedingungen (z. B. Regelungen in DGUV Vorschrift 1 und DGUV-Grundsatz 304-001 sowie eine Fragen-und-Antwort-Liste des DGUV Fachbereichs Erste Hilfe) für den Unternehmer umständlich. Die Verlängerung von Schulungsintervallen spart Ressourcen. Die Schulungsintervalle sollten durch die Unternehmen bei Bedarf z. B. auf 3 Jahre verlängert werden, wenn keine relevanten Änderungen bei den Schulungsinhalten eintreten.

Adressaten: DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung), Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

16. Schwelle für das Erfordernis zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten in Unternehmen erhöhen, Kleinbetriebe entlasten

Problem: Unternehmen ab 20 Beschäftigten müssen laut § 22 des Siebten Sozialgesetzbuch (SGB VII) mindestens einen Sicherheitsbeauftragten bestellen. Laut der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung hat es in der gewerblichen Wirtschaft im Jahr 2023 insgesamt 592.227 Sicherheitsbeauftragte gegeben.[8] Dies ist eine beeindruckende Zahl, die das Engagement der Unternehmen in die Sicherheit bei der Arbeit zeigt, gleichzeitig zeigt die Zahl auch die hohen Aufwände, die Unternehmen bei der Schulung und beim Einsatz von Sicherheitsbeauftragten betreiben müssen.

[8] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2025: Übersicht über Beauftragte für Sicherheit bei der Arbeit 2023: https://www.dguv.de/de/zahlen-fakten/praevention/sicherheitsbeauftragte/index.jsp

Lösung: Es kann zu Entlastungen von Kleinbetrieben kommen, wenn die Schwelle der Sicherheitsbeauftragten auf 50 Beschäftigte erhöht würde. Zudem sollten mehr flexiblere Schulungen der Sicherheitsbeauftragten ermöglicht werden, z. B. E-Learning statt Präsenzseminare.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), zuständiger Ausschuss des Bundestags, Bundestagsabgeordnete (besonders aus Arbeits- und Sozialpolitik), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

17. Digitale Angebote in der Arbeitsmedizin ermöglichen

Problem: Der steigenden Nachfrage nach betriebsärztlicher Betreuung stehen nicht genügend Fachärzte für Arbeitsmedizin gegenüber. Arbeitsmedizinische Vorsorgen erfordern oft persönliche Anwesenheit, was zu organisatorischem Aufwand für Arbeitgeber und Beschäftigte führt. Termine müssen koordiniert, Arbeitszeiten unterbrochen und Anfahrten eingeplant werden. Die Vorgaben zur arbeitsmedizinischen Vorsorge berücksichtigen digitale Angebote in der Arbeitsmedizin nur unzureichend. Die aktualisierte Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) soll die Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien in der betrieblichen Betreuung ermöglichen, schränkt diese jedoch vom Umfang her ein.

Lösung: Es sollte die Durchführung von Vorsorgen mit Hilfe von digitalen Informations- und Kommunikationsmitteln ermöglicht und gefördert werden, z. B. durch Festlegung in einer Arbeitsmedizinischen Regel (AMR). Aktuell entwickelt der Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed) dazu arbeitsmedizinische Regeln und eine Empfehlung. Weitere betriebsärztliche Aufgaben zur Beratung der Arbeitgeber und Beschäftigten z. B. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung oder bei der Arbeitsplatzgestaltung sollten mit Hilfe digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien durchzuführen sein. Die Festlegung des Umfangs des digitalen Beratungsteils sollte den Unternehmen und Betriebsärzten freigestellt sein. Empfehlungen können hilfreich sein.

Es ist mit einer Bürokratieentlastung in Höhe von mindestens 90 Mio. € pro Jahr für die deutsche Wirtschaft zu rechnen.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

18. Veraltete oder unverhältnismäßige Anlässe zur arbeitsmedizinischen Vorsorge streichen, Pflichtvorsorge auf evidenzgestützte Anlässe begrenzen

Problem: Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein wichtiges Instrument zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen. Sie ist geregelt in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Durch die Vielzahl an Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorgen und deren zunehmende Ausweitung geraten betriebliche Ressourcen – insbesondere im Bereich der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte – an ihre Grenzen. Einige bestehende oder diskutierte Vorsorgeanlässe erscheinen nicht mehr zielführend, weil sich die Arbeitsrealität verändert hat, die Gefährdung durch technische oder organisatorische Maßnahmen hinreichend reduziert wurde oder wissenschaftliche Nachweise für den gesundheitlichen Nutzen fehlen. Insbesondere bei der Pflichtvorsorge entstehen hierdurch erhebliche Belastungen für die Unternehmen, da sie vor Tätigkeitsaufnahme erfolgen muss und damit unter Umständen betriebliche Abläufe verzögert.

Lösung: Es sollte eine systematische Überprüfung aller Pflichtvorsorgeanlässe im Rahmen der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge erfolgen, um veraltete oder unverhältnismäßige Anforderungen zu identifizieren und gezielt zu streichen – z. B. dort, wo Gefährdungen heute durch andere Maßnahmen beherrscht werden oder wo die Vorsorge keinen belegbaren Zusatznutzen bietet. Darüber hinaus sollen keine neuen Pflichtvorsorgeanlässe eingeführt werden, solange keine evidenzbasierte Begründung für den Nutzen vorliegt. Angebots- und Wunschvorsorge bieten für viele Szenarien eine hinreichende Lösung mit höherer Flexibilität für Unternehmen und Beschäftigte.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS, Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

19. Nicht zielführende arbeitsmedizinische Vorsorge streichen - Abschneidekriterien für Gefahrstoffexpositionen einführen

Problem: In Anhang 1 Teil 1 Absatz 2 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) wird eine Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten mit den in Absatz 1 Nr. 1 ArbMedVV genannten Gefahrstoffen gefordert, wenn eine Exposition nicht ausgeschlossen werden kann und der Arbeitgeber keine Pflichtvorsorge zu veranlassen hat. Diese Regelung ist zu umfassend.

Lösung: Für Gefahrstoffexpositionen sind untere Abschneidekriterien zu definieren, bei denen wegen der geringen Gefährdung keine Vorsorge angeboten werden muss. Dies kann analog wie für die krebserzeugenden Gefahrstoffe (AMR 11.1) umgesetzt werden. Gerade bei Bagatellexpositionen ist der Nutzen einer arbeitsmedizinischen Vorsorge hinsichtlich des Ziels nach § 1 ArbMedVV nicht gegeben. Durch eine entsprechende Regelung könnten nicht zielführende Vorsorgen vermieden und Ressourcen geschont werden. Kriterien zur Abgrenzung müssen klar

definiert, dokumentierbar und praxistauglich sein und der eingesparte Verwaltungsaufwand darf nicht zulasten der Schutzwirkung gehen.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS, Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

20. Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge zusammenfassen

Problem: Arbeitgeber müssen in zwei unterschiedlichen Regelwerken suchen, wenn arbeitsmedizinische Vorsorge zu Tätigkeiten mit Gefahrstoffen erforderlich wird. Dadurch, dass Regelungen zur Erforderlichkeit von arbeitsmedizinischer Vorsorge nicht nur in Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR), sondern auch in Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS) verortet werden, ist eine bürokratische Komplexität entstanden, die in der Anwendung insbesondere in KMU einen hohen Aufwand darstellt.

In der fachpolitischen Arbeit führt es dazu, dass sich die Arbeitsschutzausschüsse beim Bundesarbeitsministerium, die sich mit Gefahrstoffen und arbeitsmedizinischer Vorsorge befassen, oftmals aufwendig und umständlich abstimmen müssen. Es kann zu Verzögerungen bei der Erstellung von technischen Regeln kommen.

Lösung: Arbeitsmedizinische Vorsorgen sollen nur noch in Arbeitsmedizinischen Regeln geregelt werden. Arbeitgeber und Betriebsärzte haben mehr Klarheit, in welche Dokumente sie schauen müssen, um Informationen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge zu enthalten. Die Vereinfachungen bei der Gefährdungsbeurteilung würden ihre Akzeptanz erhöhen. Die

Arbeitsschutzausschüsse hätten weniger gegenseitigen Abstimmungsbedarf und können effizienter arbeiten.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS, Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

21. Qualifizierten Gesundheitsfachkräften in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten die Übernahme einzelner bislang betriebsärztlicher Leistungen ermöglichen

Problem: Betriebsärzte tragen durch ihre Beratung im betrieblichen Gesundheitsschutz wesentlich zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. Eine flächendeckende Betreuung aller Unternehmen, insbesondere der etwa 2,6 Mio. Klein- und Kleinstbetriebe in Deutschland, ist mit der derzeit verfügbaren Anzahl von 9.000 Betriebsärzten (Quelle: Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin) schon rein rechnerisch nicht möglich.

Klein- und Kleinstbetriebe werden im Arbeitsschutz übermäßig bürokratisch belastet. In Deutschland müssen auch Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten eine betriebsärztliche Betreuung sicherstellen, was für Kleinbetriebe zum Teil nicht möglich ist, da sie keine Betriebsärzte und Betriebsärztinnen finden, oder es unverhältnismäßig hohen Aufwand bedeutet. Betriebsärzte und Betriebsärztinnen sind aufgrund des Fachkräftemangels oft schwer zu finden, besonders in ländlichen Regionen. Andere zur Verfügung stehende kompetente Fachkräfte, deren Aus- und Weiterbildung oftmals niedrigschwelliger und schneller zu realisieren ist als in der Arbeitsmedizin, können bestimmte Aufgaben und Leistungen in der Beratung zu Gesundheitsfragen, die nicht zwingend eine medizinische Qualifikation erfordern, übernehmen. So kann sichergestellt werden, dass Kleinstbetriebe, insbesondere bisher unbetreute Kleinstbetriebe, einen verbesserten Zugang zu Beratung zu Themen wie Gesundheit, Erhalt gesundheitlicher Ressourcen und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit erhalten und gleichzeitig ihren gesetzlichen Pflichten nachkommen.

Lösung: Es sollten andere qualifizierte Gesundheitsfachkräfte in der betrieblichen Betreuung bestimmte Aufgaben von Betriebsärzten übernehmen können. Die Einführung von Betriebskrankenpflegern/-innen (z. B. „occupational health nurses“ nach britischem Vorbild) bzw. von anderen qualifizierten Gesundheitsfachkräften sollte möglich sein. Eine realistischere Betriebsgrößen-Schwelle für den Einsatz von Betriebsärzten, z. B. erst ab einer Betriebsgröße von zehn Beschäftigten, würde die Bürokratielast reduzieren, kleine Unternehmen entlasten und gleichzeitig eine angemessene Betreuung gewährleisten.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Berufsverbände der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte

22. „Unternehmermodell“ für Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten ermöglichen

Problem: Unternehmen müssen grundsätzlich ab einem Beschäftigten eine Betreuung durch einen Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sicherstellen. Unternehmen können die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung nach DGUV Vorschrift 2 auf verschiedene Arten organisieren. Das sog. „Unternehmermodell“ (alternative Betreuung nach Anlage 3 DGUV Vorschrift 2) ermöglicht Unternehmern, durch Schulungen des Unternehmers in Fragen des Arbeitsschutzes auf die sonst erforderliche Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte ganz oder teilweise verzichten zu können. Das Unternehmermodell hat sich in der Praxis bewährt und ist erfolgreich. Betriebe, die am

Unternehmermodell teilnehmen, führen deutlich häufiger eine Gefährdungsbeurteilung durch.[9] Das Unternehmermodell erlaubt eine bedarfsgerechte Betreuung in den Unternehmen. Allerdings kann es bislang nur in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten angewandt werden.

Lösung: Die Möglichkeit, an dem Unternehmermodell teilzunehmen, sollte bei möglichst allen Unfallversicherungsträgern auf 100 Beschäftigte ausgedehnt werden. Eine Ausweitung würde für Entzerrung bei der knappen betriebsärztlichen Betreuung (Betriebsärztemangel) sorgen.

In diesem Zusammenhang sollte auch die Widereinführung der Degressionsregelung für die Regelbetreuung umgesetzt werden. Danach ist die Anzahl der Betreuungsstunden der Unternehmen abhängig von der Betriebsgröße.

Adressaten: Bundesarbeitsministerium (BMAS), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

23. Ausbildungszeit der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit verkürzen

Problem: Die Ausbildung der Arbeitsschutzexperten und -expertinnen, die den Arbeitgeber in allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beraten und unterstützen, ist aufwendig und langwierig.

Lösung:

- Der Arbeitgeber darf nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) als Betriebsärzte nur Personen bestellen, die berechtigt sind, den ärztlichen Beruf auszuüben, und die über die zur Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde verfügen. Es dauert 11 Jahre, um die Ausbildung als Facharzt für Arbeitsmedizin zu erwerben. In der Regel erfolgt die Ausbildung zum Arbeitsmediziner durch ein 6-jähriges Medizinstudium und ein 5-jähriges Facharztstudium (Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“). Aufgrund des hohen Bedarfs an Betriebsärztinnen und -ärzten haben die meisten Landesärztekammern ihre Weiterbildungsordnungen geändert und den Erwerb der Zusatzbezeichnung "Betriebsmedizin" erleichtert. Die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ kann nach einem Jahr erlangt werden und ist offen für Ärztinnen und Ärzte, die bereits über eine Facharztqualifikation in einem anderen medizinischen Gebiet der unmittelbaren Patientenversorgung verfügen. Die Ausbildungsdauer der Fachärzte für Arbeitsmedizin sollte verkürzt werden.

- Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) wird durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung bzw. die Berufsgenossenschaften konzeptionell organisiert und umgesetzt. Sie ist auf einem sehr hohen fachlichen Niveau, ist aber zeitaufwendig und teuer, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Die reguläre Ausbildung dauert etwa 2 Jahre. Die harmonisierte Ausbildung (Sifa-Ausbildung 3.0 seit 2019) reduziert Doppelungen und ist schon ein Fortschritt, aber eben kein großer Schritt zur echten Entbürokratisierung. Bei Fachkräften für Arbeitssicherheit sollten Vorqualifikationen besser anerkannt werden. Personen mit Vorqualifikation oder erfahrene Praktiker sollten die Ausbildungszeit verkürzen können. Es sollten mehr digitale Lernformate statt Präsenzlernen umgesetzt werden. Branchenspezifische Teile der Ausbildung sollten im Lernort Betrieb durchgeführt werden (keine künstlich geschaffene Lernumgebung). Die Notwendigkeit bestimmter Themen der Ausbildung sollten kritisch geprüft und Themen, die nicht zum

[9] vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2015): Betriebliche und überbetriebliche Einflussgrößen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit, Forschungsprojekt F2342, Dortmund.

gesetzlich verpflichtenden Arbeitsschutz gehören (z. B. Beurteilung gesundheitlicher Ressourcen oder betriebliche Gesundheitsförderung nach dem Fünften Sozialgesetzbuch), aus den verpflichtenden Ausbildungsinhalten gestrichen werden.

Adressaten: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berufsgenossenschaften, Bundes-/Landesärztekammern, Berufsverbände der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte

24. Überarbeitung der CSRD-Richtlinie vorantreiben sowie sozial- und arbeitsschutzrechtliche Berichtsstandards (ESRS) streichen

Problem: Die europäische Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung durch Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) fordert mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) die Offenlegung von Informationen zur Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Dies geschieht insbesondere in der Angabepflicht ESRS S1 – 14, welche „Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit“ umfasst, sowie in den dazugehörigen Anwendungsanforderungen. Jedoch sind die Anforderungen an die Berichterstattung oft unklar, unverhältnismäßig und gehen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. So umfassen Berichtsanforderungen u. a. Angaben in Prozentsätzen der abgedeckten Beschäftigten, Unfall- und Krankheitszahlen sowie Ausfalltage und Todesfälle. Hierfür fehlen jedoch klare und international abgestimmte Definitionen (ESRS/SFDR vs. GRI/OSHA). Zudem unterscheiden sich nationale Definitionen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten erheblich, z. B. Regelungen zu Wegeunfällen. Die Anforderungen an die Berichterstattung zu „meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen“ sind auch unverhältnismäßig, da Unternehmen aus Datenschutzgründen in Deutschland keine Informationen über Krankheitsgründe erfragen dürfen und somit solche Daten nicht bereitstellen können. Nationale Unterschiede in Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards erschweren grundsätzlich die Vergleichbarkeit. In Deutschland ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz bereits durch strenge Vorschriften und regelmäßige Kontrollen gewährleistet, wodurch die Berichterstattung redundant wird. Diese administrativen Mehraufwände im Berichtswesen verbessern nicht den Arbeitsschutz und führen zu gesteigerten Nachhaltigkeitsanforderungen. Die erwartete Bürokratiebelastung bei den bisherigen CSRD-Vorgaben, die nicht nur den Arbeitsschutz betreffen, liegt insgesamt bei 1,58 Mrd. € jährlich.

Auf europäischer Ebene findet deshalb derzeit die Revision der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung durch Unternehmen statt (Omnibus I). Die Europäische Kommission hat auch angekündigt, den delegierten Rechtsakt zu den EU-Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards zu vereinfachen, die Anzahl der erforderlichen Datenpunkte zu reduzieren, unklare Begriffe zu präzisieren und die Konsistenz hinsichtlich verwandter EU-Initiativen zu verbessern. Diese Anpassungen sollen spätestens sechs Monate nach Inkrafttreten der überarbeiteten Richtlinie erfolgen.

Lösung Die von der Europäischen Kommission vorgelegten Vorschläge zur Überarbeitung und Verschlankung der CSRD-Richtlinie müssen schnellstmöglich angenommen werden und anschließend 1:1 (und so bürokratiearm wie möglich) national umgesetzt werden. Im Rahmen der Revision zur EU-Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie muss sich daher Deutschland im Rat der EU für eine besser handhabbare und bürokratiearme Richtlinie einsetzen. Der neue, delegierte Rechtsakt zu den EU-Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards muss verhältnismäßig, rechtssicher und praxistauglich sein. Dabei müssen die sozial- und arbeitsschutzrechtlichen Berichtsstandards vollumfänglich gestrichen werden.

Adressaten: Bundesministerium der Justiz (BMJ), Europäische Kommission

Begründete Schätzungen für die Bürokratieentlastung

Unternehmen können durch Bürokratieabbau im Arbeitsschutz **in Höhe von fast 1 Mrd. € pro Jahr entlastet** werden. Begründet wird die Schätzung durch:

Forderung 1: Dokumentationspflichten bei der Gefährdungsbeurteilung reduzieren

Das Statistische Bundesamt berechnet Personalkosten in Höhe von etwa 2,5 Mio. € für die gesamte Wirtschaft für die sich aus § 6 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes ergebenen Dokumentationspflichten für die Gefährdungsbeurteilung. Es werden jährliche Bürokratiekosten in Höhe von 1,966 Mio. € angegeben, die sich aus dem jährlichen Zeitaufwand in Höhe von 83.303 Stunden sowie dem Lohnsatz für jährliche Personalkosten pro Stunde in Hohe von 23,60 € berechnen lassen.[10] Diese Zahlen sind sehr knapp kalkuliert.

Laut Statistischem Bundesamt gibt es ca. 2,6 Mio. Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten, sog. Kleinstbetriebe, also 2,6 Mio. Geschäftsführinnen und Geschäftsführer aus Kleinstbetrieben. Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn informiert darüber, dass im Jahr 2018 etwa 1,7 Mio. KMU keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben[11], also 1-Person-Unternehmen sind. Da sich die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung erst ab einem Beschäftigten ergibt, sind diese Unternehmen rauszurechnen. Es bleiben also etwa 900.000 Kleinst-Unternehmen übrig mit mindestens einem Beschäftigten. 900.000 Arbeitgeber bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in diesen Unternehmen müssen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und dokumentieren (statistische Unschärfen werden in Kauf genommen).

Es ist schwierig, das durchschnittliche Jahresgehalt von Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern von Klein- und Kleinstbetrieben in Deutschland zu bestimmen, da es von vielen Faktoren abhängt, z. B. von der Unternehmensgröße, Branche oder vom Jahresumsatz. Laut stepstone verdienen Geschäftsführer von Betrieben mit 1-10 Beschäftigten ca. 4.051 € monatlich, was einem Stundenlohn (21 Arbeitstage pro Monat und einem 8-Stunden-Arbeitstag) von etwa 24,11 € entspricht. Da sich die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes an den Arbeitgeber richten, müssten diese 900.000 Geschäftsführer bzw. Arbeitgeber die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung durchführen. Wenn man die konservative Schätzung zugrunde legt, dass sie dafür etwa 1 Stunde pro Jahr benötigen, ergibt sich ein Gesamtaufwand bei Gehalts-/Personalkosten in Höhe von etwa 21,7 Mio. € pro Jahr. Bei Wegfall der Dokumentationspflichten nach § 6 Arbeitsschutzgesetz für Kleinstbetriebe ergibt sich eine Bürokratieentlastung in Höhe von ca. 21,7 Mio. € pro Jahr für die deutsche Wirtschaft.

Forderung 3: Digitale Unterweisungen ermöglichen

Zugrunde gelegt wird, dass es in Deutschland etwa 37 Mio. Erwerbstätige (ohne öffentlichen Dienst, ohne Selbständige) gibt. Bei durchschnittlichen Arbeitskosten in Höhe von 30 € pro Stunde und einem konservativ geschätzten Jahresaufwand für Unterweisungen pro Beschäftigten und Jahr in Höhe von 4 Stunden ergibt sich ein Gesamt-Personalkostenaufwand für jährliche Unterweisungen in Höhe etwa 4,4 Mrd. € für die deutsche Wirtschaft. Wenn durch digitale Unterweisungen 30 Minuten Zeit pro Jahr und Beschäftigtem gespart werden könnte, ergäbe dies eine Bürokratieentlastung in Höhe von 550 Mio. € pro Jahr für die deutsche Wirtschaft.

[10] Statistisches Bundesamt (2025): Online-Datenbank des Erfüllungsaufwands, Suchbegriff „Gefährdungsbeurteilung“: https://www.ondea.de/SiteGlobals/Functions/Datenbank/Vorgaben/Einzelansicht/Vorgabe_Einzelansicht.html?idVorgabe=86316

[11] Institut für Mittelstandsforschung, Bonn (2018): https://www.ifm-bonn.org/statistiken/unternehmensbestand/kmu-ohne-sozialversicherungspflichtig-beschaeftigte/deutschland

Forderung 4: Frequenz für Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) flexibilisieren

Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten sind dazu verpflichtet, Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses quartalsweise durchzuführen. Dabei sind mindestens 6 Personen (Funktionsträger) im Unternehmen einzuladen, ein Arbeitgeber, zwei Betriebsratsmitglieder, ein Betriebsarzt bzw. eine Betriebsärztin, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und ein Sicherheitsbeauftragter bzw. eine Sicherheitsbeauftragte. In der Praxis ist es üblich, dass weitere Experten und Expertinnen bzw. Gäste eingeladen werden, z. B. BEM-Beauftragte oder Gefahrstoffbeauftragte. Diese werden in die Berechnung nicht einbezogen.

In Deutschland gibt es laut DGUV in 2023 etwa 3,08 Mio. Unternehmen aus der gewerblichen Wirtschaft; nach eigener Schätzung auf der Grundlage der Betriebsgrößenklassenstatistik sind davon etwa 250.000 Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten. Der Einfachheit halber werden für die ASA-Vertreter durchschnittliche Arbeitskosten in Höhe von 50 € pro Stunde zu Grunde gelegt. Es handelt sich dabei z. B. um Geschäftsführer, Arbeitsschutzexperten, teilweise externe Berater und Dienstleister mit unterschiedlich hohen Stundensätzen. Die Kalkulation ist eher konservativ. Bei etwa 250.000 Unternehmen und bei 6 teilnehmenden Funktionsträgern pro 2-stündiger ASA-Sitzung pro Unternehmen ergibt dies einen Personalaufwand von 150 Mio. € pro Sitzung für die Wirtschaft. Bei 4 Sitzungen pro Jahr ergibt das 600 Mio. € Personalaufwand für die Wirtschaft.

Eine Möglichkeit zur Bürokratieentlastung wäre es, dass ASA-Sitzungen statt quartalsweise nur noch halbjährlich durchgeführt werden: Es wäre mit einer Entlastung für die deutsche Wirtschaft in Höhe von etwa 300 Mio. € pro Jahr zu rechnen.

Forderung 17: Digitale Angebote in der Arbeitsmedizin ermöglichen

Zugrunde gelegt wird, dass es in Deutschland etwa 37 Mio. Erwerbstätige (ohne öffentlichen Dienst, ohne Selbständige) gibt, die durchschnittlichen Arbeitskosten 30 € pro Stunde betragen, die Erwerbstätigen alle drei Jahre einmal zur Vorsorge gehen und durch digitale Angebote in der Vorsorge etwa eine Viertelstunde Zeit pro Jahr sparen. Dann ergäbe sich eine Bürokratieentlastung für die deutsche Wirtschaft in Höhe von ca. 90 Mio. € pro Jahr.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung
T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.