Freistaat Thüringen
Landesamt für Verbraucherschutz

Chance und Last der neuen Arbeitswelt

Zinzendorfhaus Neudietendorf
4. und 5. März 2016

Arbeitsschutz im Wandel der Zeit: Prioritäten aus Sicht der Aufsichtsbehörden

Frau Dr. Kerstin Ziemer
Abteilungsleiterin Arbeitsschutz im
Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz (TLV)

Überblick

- **Thüringer Aufsichtsbehörde**

  Zuständigkeiten, Rechtsgebiete, Tagesgeschäft)

- **Arbeitszeitgesetz**

  Geschichte, Rechtsgrundlagen, praktische Erfahrungen bei der Umsetzung des ArbZeitG, Ausnahmeregelungen)

- **Herausforderungen für die Arbeitswelt von morgen**

  Megatrends, Individualisierung, Digitalisierung

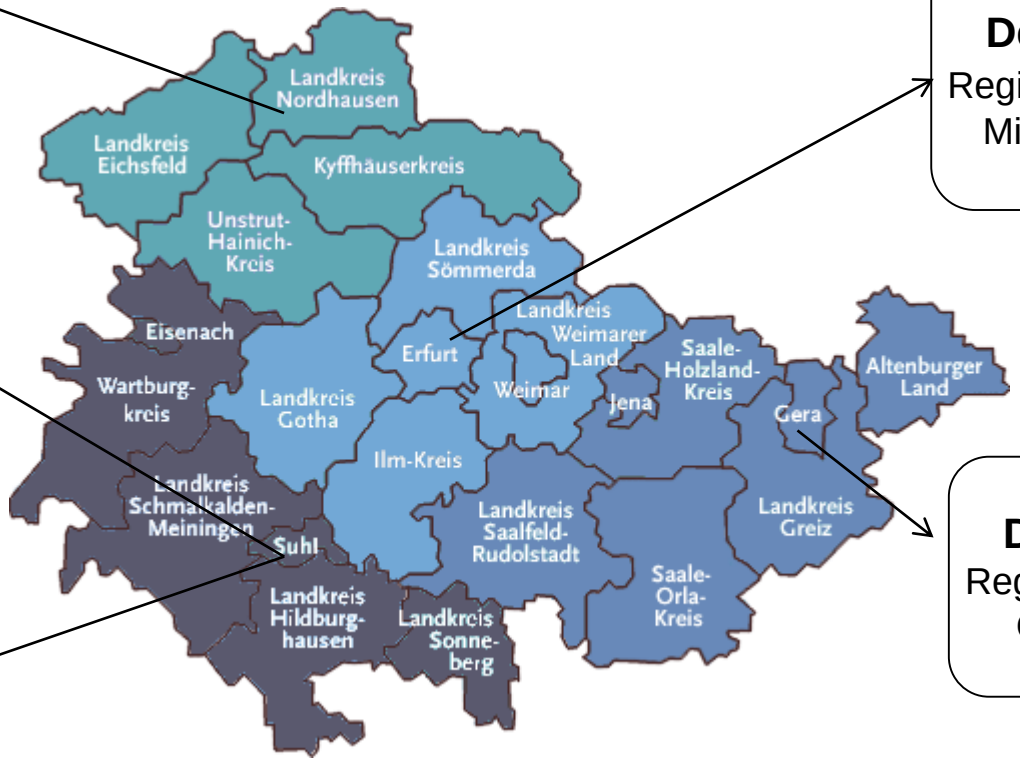
Freistaat Thüringen
Landesamt für Verbraucherschutz

Aufsichtsgebiete der Regionalinspektionen

Dezernat 64
Regionalinspektion Nordthüringen

Dezernat 61
Grundsatz-angelegenheiten im Arbeitsschutz

Dezernat 65
Regionalinspektion Südthüringen



Dezernat 62
Regionalinspektion Mittelthüringen

Dezernat 63
Regionalinspektion Ostthüringen

Freistaat Thüringen
Landesamt für Verbraucherschutz

Die Beratung und Überwachung der Thüringer Betriebe zum Arbeitsschutz umfasst etwa 83 Rechtgebiete

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Lärm- und Vibrations- Arbeitsschutzverordnung
- PSA-Benutzungsverordnung
- Lastenhandhabungsverordnung
- Bildschirmarbeitsverordnung
- Baustellenverordnung
- Arbeitsschutzverordnung zur künstlichen optischen Strahlung
- Betriebssicherheitsverordnung
- Gefahrstoffverordnung
- Gentechnikgesetz
- Biostoffverordnung
- Arbeitszeitgesetz
- Fahrpersonalgesetz/Fahrpersonalverordnung
- Mutterschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz

- Kinderarbeitsschutzverordnung
- Heimarbeitsgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Berufskrankheiten-Verordnung
- und weitere

Freistaat Thüringen
Landesamt für Verbraucherschutz

Die Abteilung Arbeitsschutz des TLV ist zuständig für (Stand 31.12.2014)

- 59544 Betriebe bzw. Betriebsstätten mit
- 893188 Beschäftigten

An einem Arbeitstag werden in der Abteilung Arbeitsschutz

- 35 meldepflichtige Unfälle angezeigt und ausgewertet
- 13 Erlaubnisse und Genehmigungen erteilt
- 34 Anzeigen bearbeitet
- 28 Revisionen in Betrieben und 8 Kontrollen auf Baustellen realisiert
  dabei: 62 Mängel in Betrieben und 27 auf Baustellen aufgedeckt
- 7 Anzeigen zu Berufskrankheiten begutachtet
- 10 Bußgeldbescheide und 8 Verwarnungen erlassen

Freistaat Thüringen
Landesamt für Verbraucherschutz

Das ArbeitsZeitGesetz (ArbZG)

1. Geschichtlicher Abriss des ArbZeitG
2. Grundsatz/ Sonn- und Feiertagsruhe
3. Antragsteller
4. Antragsprüfung
5. Praktische Erfahrungen mit der Genehmigung von Ausnahmeregelungen zur Arbeitszeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen

Abriss zur Geschichte des Arbeitszeitgesetzes

1828

Der königlich preußische Generalleutnant Heinrich Wilhelm von Horn macht den preußischen König Friedrich Wilhelm III

darauf aufmerksam, dass wegen der in der Industrie verbreiteten Kinderarbeit und der dadurch „körperlichen Entartung“ der Bevölkerung im Rheinland nicht mehr das erforderliche Truppenkontingent aufgebracht werden kann.

Abriss zur Geschichte des Arbeitszeitgesetzes

Erlass des preußischen Königs Friedrich Wilhelm III im Jahr 1839

R e g u l a t i v
über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken.
D. d. den 9. März 1839

_____

§. 1. Vor zurückgelegtem neunten Lebensjahr darf niemand in einer Fabrik oder bei Berg-, Hütten- und Pochwerken zu einer regelmäßigen Beschäftigung angenommen werden.

§. 2. Wer noch nicht einen dreijährigen regelmäßigen Schulunterricht genossen hat, oder durch ein Zeugniß des Schulvorstandes nachweiset, daß er seine Muttersprache geläufig lesen kann und einen Anfang im Schreiben gemacht hat, darf vor zurückgelegtem sechszehnten Jahre zu einer solchen Beschäftigung in den genannten Anstalten nicht angenommen werden.

Regulativ galt nur für einzelne, besonders industriereiche Bezirke.

Abriss zur Geschichte des Arbeitszeitgesetzes

- Keine Kontrolle der Einhaltung des Regulativs, da noch keine Gewerbeaufsicht
- Industrialisierung: Zahl der Dampfmaschinen in Deutschland steigt stark an: von 2 Stück im Jahr 1822 auf 11569 im Jahr 1901 ➡ **Unfälle nahmen zu**
- 1853 Einsatz erster Fabrik- oder Gewerbeinspektoren
- 1872 Bildung der ersten Gewerbeaufsichtsbehörden in Sachsen
- 1956 begann die Einführung der 5-Tage-Woche
- 1965 Durchsetzung der 40-Stundenwoche
- Juni 1994: Der Achtstundentag wird im Arbeitszeitgesetz mit Einschränkungen gesetzlich festgeschrieben
- Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung:
  Die durchschnittliche Arbeitszeit, inkl. Überstunden in einem Siebentageszeitraum und einem Bezugszeitraum von vier Monaten darf 48 Arbeitsstunden nicht überschreiten.

Das Arbeitszeitgesetz heute

2. Grundsatz

➡ die Sonn- und Feiertage als **Tage der Arbeitsruhe** werden entsprechend dem verfassungsrechtlichen Gebot (Artikel 139 Weimarer Verfassung i.V.m. Artikel 140 Grundgesetz) geschützt.

Dies wurde mit dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) präzisiert.

Nach § 1 ArbZG ist es der ausdrückliche Zweck **den Sonntag und die gesetzlichen Feiertage** als Tage der Arbeitsruhe und seelischen Erbebung der Arbeitnehmer zu schützen.

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

für Arbeitnehmer von 0 bis 24 Uhr

- an Sonntagen und
- an gesetzlichen Feiertagen (gemäß Feiertagsgesetz des jeweiligen Bundeslandes am Arbeitsort und am 03. Oktober als bundeseinheitlicher Feiertag)

§ 15 Abs. 2 ArbZG (kann)
Dringendes öffentliches Interesse

- Interessen der Allgemeinheit,
- beziehen sich auf Belange des Gemeinwohls,
- kann angenommen werden, wenn im Ausnahmefall von herausragender Bedeutung ein Bedarfs-, Versorgungs- oder Verwertungsinteresse besteht, dem in Bezug auf das Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen insbesondere mit den Regelungen der §§ 10 bis 14 des ArbZG nicht ausreichend Rechnung getragen werden kann (**Sachgrund erforderlich, hohe Anforderungen**).

§ 4 ArbZG, Ruhepause

30 Minuten: Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden
45 Minuten: Arbeitszeit größer neun Stunden
Aufteilung in Zeitabschnitte von mindestens 15 Minuten möglich
Ruhepausen müssen im Voraus feststehen (ggf. Zeitkorridor von zwei Stunden festlegen)

§ 13 Abs. 3 Nr. 2a ArbZG

Nach § 13 Abs. 3 Nr. 2a ArbZG kann die Aufsichtsbehörde die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen, bewilligen (Haus- und Ordermessen).
Handelsgewerbe: Umsatz von Waren aller Art und von Geld, u.a. Groß- und Einzelhandel, Geld- und Kredithandel

§ 13 Abs. 3 Nr. 2 b ArbZG

Gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 2b ArbZG kann die Aufsichtsbehörde an bis zu fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr die Beschäftigung von Arbeitnehmern bewilligen, wenn **besondere Verhältnisse** zur Verhütung eines **unverhältnismäßigen Schadens** dies erfordern.
Besondere Verhältnisse sind u.a. Maschinenschäden, Betriebsunterbrechungen durch Brand, Explosion, Hochwasser, Stromausfall oder das verspätete Eintreffen von Rohstoffen oder Ausgangsprodukten bzw. Fälle die bisher nicht als besonderes Bedürfnis gemäß ArbZG anerkannt wurden und welche vom üblichen Betriebsablauf abweichen (Sondersituation), **keine Organisations- oder Dispositionsmängel des Arbeitgebers**.

§ 13 Abs. 3 Nr. 2c

Gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 2c ArbZG kann die Aufsichtsbehörde die Beschäftigung von Arbeitnehmern an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur bewilligen.
Hier i.S. einer Inventur nach § 240 Handelsgesetzbuch (HGB) zum Schluss jedes Geschäftsjahres. Nur, wenn der Inventur an Werktagen tatsächliche Probleme entgegenstehen, z.B., wenn der laufende Betrieb an Werktagen fortgeführt wird.

§ 13 Abs. 5 hat = gebundene Entscheidung
abweichend von § 9 eine Beschäftigung zu bewilligen, wenn bei Ausnutzung der Wochenarbeitszeit und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und zur Sicherung der Beschäftigung im Inland

5. Praktische Erfahrungen

- Unternehmen ist die gesellschaftliche Bedeutung des arbeitsfreie Sonn- und Feiertages zu wenig bewusst.
- Die Flexibilität i.S.d. des ArbZG, tarifvertraglicher Ausgestaltungsmöglichkeiten und betrieblicher Vereinbarungen wird nur zum Teil genutzt, um Sonn- und Feiertagsarbeit zu vermeiden.
- Die Antragstellung erfolgt oftmals mit sehr geringen Kenntnissen zum ArbZG, d.h. es ist ein hoher Beratungsbedarf gegeben.
- Die Untersetzung des Antrages gestaltet sich für die Unternehmen als langwierig, da Beweismittel nur zögerlich beigebracht werden.
- Antragsteller unterstellen, die Aufsichtsbehörde wird schon genehmigen, es geht ja um Arbeitsplätze.

weitere praktische Erfahrungen

- Die Antragsteller nutzen ihre Möglichkeiten über die IHK, Gewerkschaften, Verband der Wirtschaft usw. nicht hinreichend, um die Anträge weiter zu untersetzen/glaubhaft zu machen.
- Oftmals ist vor einer Antragstellung eine Beratung mit dem Kontrollbeauftragten sinnvoll, um Lösungen zur Vermeidung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu suchen oder die gesetzlichen Möglichkeiten auszuloten.
- Die beabsichtigte Dauer einer Bewilligung ist z.T. vorsorglich lang gewählt und nicht hinreichend untersetzt.
- Die Möglichkeiten von Sonn- und Feiertagsarbeit, ohne behördliche Bewilligung, werden nicht hinreichend geprüft.

Herausforderungen für die Arbeitswelt von morgen

- Was sind ***Megatrends***, die auf die Arbeitswelt wirken?
- Wie wirkt sich die zunehmende ***Individualisierung*** auf die Arbeitsgestaltung aus?
- Wie verändert die weitere ***Digitalisierung*** die Arbeitswelt?
- Welche Anforderungen ergeben sich an den ***Arbeits- und Gesundheitsschutz***?

Einflüsse, die Arbeit und Leben langfristig, tiefgreifend, komplex und schleichend verändern

Individualisierung – ein Überblick

- Biografien der Menschen verändern sich rasch und in vielen Bereichen
- Veränderung der Gesellschaft in immer kürzeren Zeitabständen
- Veränderungen immer komplexer, Paradigmenwechsel in vielen Lebensbereichen:
  - 60-Jährige mit Snowboards auf Pisten
  - Mittzwanziger kaufen sich Schrebergärten
  - Schüler gründen Millionen-Unternehmen
  - Senioren sitzen mit Tablet-PC im Straßencafé
  - handgeschriebene Briefe schon jetzt eine Seltenheit

Individualisierung – Wie zeigt sie sich?

Generation Y steht für "Why?" (Warum?)

- in den USA auch „Net Generation“ oder „Digital Natives“
- geboren zwischen 1980 und 1995
- Sitzen an Hightech-Computern, kommunizieren über soziale Netzwerke
- spielen in virtuellen Welten, teilen Fotos, Videos, Musik und mehr
- starker Drang nach Verwirklichung der eigenen Ideen, z.B. Gründung kleiner, unabhängiger Unternehmen

Im Vordergrund steht die Frage nach dem „Warum?“, so der Bielefelder Sozialwissenschaftler Klaus Hurrelmann. "Altbekannte Normen und Werte“, so Hurrelmann weiter, werden nicht mehr als gegeben akzeptiert, sondern hinterfragt. Die traditionelle Welt wird auf den Kopf gestellt, die Frage nach dem Sinn des Seins und Tuns rückt immer mehr in den Fokus."

Was folgt daraus für die Gestaltung neuer Konzepte?

- Standardlösungen und Normative werden „abgewählt“
  - ➢ Gestaltbarkeit erhöhen
- Wie definiert und normiert man „gute Arbeit?“
  - ➢ Normierung prüfen, anpassen
- Wie lassen sich die vielfältigen Wünsche nach mehr biographischer Freiheit (Multigraphie) im betrieblichen Alltag umsetzen?
  - ➢ Umsetzungsspielräume erweitern
- Homogenität vs. Heterogenät?
  - ➢ Balance zwischen verschiedenen Erfordernissen
- Wie lassen sich die betriebswirtschaftlichen Ziele sichern?
  - ➢ Prioritätensetzung mit den Arbeitsnehmern
- Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsplätze
  - ➢ Flexibilität steigern
- Gestaltung von Arbeitsplätzen, die verschiedenen Altersgruppen entsprechen
  - ➢ Variabilität vergrößern

Digitalisierung – Zwischen Chancen und Risiken eine zukunftsfähige Arbeitswelt kreieren

- Digitalisierung ➢ Innovationen (Mobiltechnologie, modernste Arbeitsmittel)
- vereinfacht Arbeitsprozesse
- flexible Arbeitszeiten
- ortsunabhängige Arbeitsplätze (Homeoffice, E-Commerce) ➢ Familien profitieren

- **Kehrseite:** Erosion der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben
- ständige Erreichbarkeit ➢ Stresszunahme, erhöhte psychische Belastungen

Kernfragen:

- Wie gravierend verändern die neuen digitalen Technologien die Arbeitswelt?
- Welche neuen Anforderungen ergeben sich für die Arbeitsorganisation?
- Welche Konsequenzen ergeben sich für Unternehmer und Beschäftige?
- Brauchen wir einen digitalen Arbeitsschutz?
- Können auf eigenständiger Arbeit in enger Kooperation basierende Arbeitssysteme bspw. Wikipedia als Vorbild für neue die Zusammenarbeit der Zukunft dienen?

Was folgt daraus für die Gestaltung der Arbeitswelt?

Die zunehmende Digitalisierung führt zur

- Veränderung der Arbeitsinhalte
- Veränderung der Arbeitsstrukturen
- Veränderung der Arbeitstechnologien und Fertigungsprozesse
- erhöhte Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Arbeitsorte, Arbeitsplätze
- multifunktionale, komplexe Arbeitsverträge
- mehr Freiberufler, mehr Selbstverantwortung
- Polarisierung der Arbeitswelt durch starke Unterschiede in den Qualifikationen
- Konnektivität ermöglicht Leben und Arbeiten in einer neue Symbiose
- neue Konzepte für Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Neubewertung von Tätigkeiten, die dem Gemeinwesen dienen (Soziale Berufe)
- Zunahme von Job-Sharing, Home-office, Gemeinschaftsbüros etc.

Handlungsfelder für den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Neben den dargestellten Entwicklungen wird es in einem gewissen Maß auch künftig die klassische Erwerbsarbeit und körperlich schwere Arbeit geben.

- Die hierfür geschaffenen Gesetze und Verordnungen im Arbeitsschutz gelten fort.

Um den neuen Arbeitskonzepten gerecht werden zu können,

- müssen die bisherigen Rechtsgrundlagen überprüft, angepasst und erweitert werden.
- Erarbeitung neuer Kontroll- und Steuerungsmodelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Handlungsempfehlungen für den digitalen Arbeitsschutz

Psychische Belastungen in der Arbeitswelt nehmen immer mehr an Bedeutung zu und

- müssen in die Gefährdungsbeurteilungen aufgenommen werden.

  Beispiel: Stundenlanger Ausfall des Computernetzwerkes führt zu Stress, weil den Ausfall häufig der Arbeitsnehmer anschließend kompensieren muss.
- erweiterte Konzepte des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)
- Kompetenztraining Work-Life-Balance für Führungskräfte **<u>und</u>** Beschäftigte