

zum „Konzept für einen effizienten und bürokratiearmen Arbeitsschutz“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Einleitung

Das BMAS-Konzept zum „bürokratiearmen Arbeitsschutz“ wird aus gewerkschaftlicher Sicht kritisch bewertet. Der Abbau von Sicherheitsbeauftragten, der Wegfall von Beauftragten in Hochrisikosektoren, der KMU-Check als neue Zusatzbürokratie sowie das Schleifen konkreter Vorgaben bei Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und Arbeitsschutzausschuss gefährden bewährte Schutzstandards und liefern keine sinnvolle Modernisierung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften geben Hand der bekanntgegebenen Konzeptinhalte die folgende Kurzeinschätzung ab.

1. Wesentliche Kritikpunkte im Überblick

Paket 1:

- Wegfall von Sicherheitsbeauftragten

Aktuell sind rund 670.000 Sicherheitsbeauftragte ergänzend zu ihrer beruflichen Tätigkeit in deutschen Betrieben tätig. Bislang sind Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten verpflichtet, Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Die geplante Abschaffung von bis zu 123.000 Sicherheitsbeauftragten stellt nicht nur einen fachlichen Rückschritt dar. Sie ist auch politisch hochproblematisch. Sicherheitsbeauftragte sind seit über 100 Jahren ein zentraler Bestandteil solider Betriebsprävention. Ihr Amt wurde 1919 als Reaktion auf die damals katastrophale Unfallstatistik eingeführt und bildet bis heute das Rückgrat einer wirksamen und niedrigschwelligen Gefahrenfrüherkennung direkt im Betrieb. Seit der gesetzlichen Verankerung 1963 und den späteren Gesetzesentwicklungen (ASiG, Arbeitsschutzgesetz) hat sich das Rollenprofil mehrfach erweitert – von der klassischen Unfallverhütung bis zur Gesundheitsförderung, Beratung und Schaffung eines Sicherheitsbewusstseins unter Beschäftigten und Führungskräften. Sicherheitsbeauftragte sind die Verbündeten des Unternehmers in der Belegschaft.

Die Ausbildung wird von den Berufsgenossenschaften als Versicherungsleistung übernommen und garantiert einen praxisnahen wie kostengünstigen Zugang zu Arbeitsschutzwissen in allen Wirtschaftsbereichen. Die Schwelle von 50 Beschäftigten ist völlig willkürlich. Sie vernachlässigt die Struktur der deutschen Wirtschaft, in

27. Oktober 2025

Kontaktperson:

Annika Wörsdörfer
Nationaler Arbeits- und
Gesundheitsschutz

Sebastian Schneider
Europäischer Arbeits- und
Gesundheitsschutz, Prävention,
gesetzliche Unfallversicherung

Verantwortlich:

Markus Hofmann
Leiter Abteilung Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

der das Handwerk und der Mittelstand mit oft geringeren Mitarbeiterzahlen einen Großteil der Berufe mit erhöhtem Unfallrisiko ausmachen. Gerade hier fehlen häufig andere qualifizierte Akteure wie Fachkräfte nach ASiG, Sicherheitsingenieure oder eigene Arbeitsschutzabteilungen.

Der Wegfall dieser präventiven Schlüsselrolle beraubt vor allem kleine Betriebe eines bewährten Frühwarnsystems. Dies erhöht Unfall-, Erkrankungs- und Haftungsrisiken, die letztlich auch volkswirtschaftlich teurer sind als die eingesparten Bürokratiekosten. Die politisch motivierte Streichung entspricht damit weder einer fachlichen Weiterentwicklung noch der Zielsetzung des internationalen und nationalen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie dient vielmehr kurzfristigen Kostenvorteilen weniger Unternehmen – auf Kosten der Beschäftigten und der gesellschaftlichen Teilhabe.

- Abschaffung von Beauftragten in der DGUV Vorschrift 1

Das Bundesministerium plant, Beauftragte im Rahmen der DGUV-Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ abzuschaffen. Dieses Vorhaben wirft rechtlich und fachpolitisch erhebliche Bedenken auf. DGUV-Vorschriften gehören zum autonomen Satzungsrecht der Unfallversicherungsträger. Juristisch ist ungeklärt, ob das BMAS als Aufsichtsbehörde Unfallverhütungsvorschriften (UVV) aufheben oder deren Abänderung erzwingen kann.

1. Nach § 15 Abs. 4 SGB VII hängt die Wirksamkeit einer Unfallverhütungsvorschrift von der Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde (BMAS oder oberste Landesbehörde) ab.
2. Diese Genehmigung unterliegt einer kombinierten Rechts- und Fachaufsicht, wobei das Be-nehmen mit den Landesbehörden herzustellen ist und die DGUV als Scharnier zwischen Trägern und Aufsicht auf Rechtseinheitlichkeit hinwirkt (§ 15 Abs. 1 Satz 3 SGB VII).
3. Seit 2008 dürfen UVV nur noch genehmigt werden, wenn sie „zur Prävention geeignet und erforderlich“ sind und „staatliche Arbeitsschutzvorschriften hierüber keine Regelung treffen“ (§ 15 Abs. 1 SGB VII).
4. Nach arbeitsrechtlicher Einschätzung (Faber) handelt es sich bei der Genehmigung um einen gestaltenden Verwaltungsakt. Eine nachträgliche Änderung oder Aufhebung wäre somit ein Eingriff in das Selbstverwaltungsrecht der Unfallversicherungsträger,

der einer schriftlichen Begründung und Rechtsgrundlage bedarf. Die Behörde müsste darlegen, welche objektiv rechtlichen oder fachlichen Gründe eine Neuentscheidung erzwingen.

5. Gegen eine solche Aufhebung stünde den betroffenen Trägern der Rechtsweg offen, bis hin zu Widerspruch und Klage.

Neben diesen juristischen Hürden ist das Vorhaben fachlich kontraproduktiv. Die geplante Streichung betrifft gerade jene Beauftragten, die in Hochrisikosektoren wie Bau, Logistik, Chemie und Maschinenarbeit tätig sind – also dort, wo sich die meisten und schwersten Arbeitsunfälle ereignen. Eine politisch motivierte Streichung solcher Funktionen missachtet nicht nur die Prinzipien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, die ihre Schwerpunktsetzung in der kommenden 4. Periode gezielt dort vornimmt, wo das Unfallgeschehen am höchsten ist, sondern konterkariert diese aktiv.

Fachlich betrachtet wird damit die präventive Schutzarchitektur ausgehöhlt. Der Arbeitgeber bleibt zwar weiterhin zur Einhaltung des Arbeitsschutzrechts verpflichtet, verliert aber die fach-kundige Unterstützung, die in der Praxis entscheidend ist, um Rechtsverstöße und Haftungsrisiken zu vermeiden. Ohne einschlägig ausgebildete Beauftragte müssen Führungskräfte in Eigenregie sicherheitsrelevante Entscheidungen treffen – oft ohne entsprechende Fachkenntnisse. Das erhöht sowohl persönliche Haftungsrisiken als auch die Eintrittswahrscheinlichkeit schwerer Unfälle und stellt eine Rückentwicklung des Schutzniveaus im deutschen Arbeitsschutz dar.

Paket 2:

- Einführung eines „KMU-Checks“

Die Einführung eines sogenannten „KMU-Checks“ wird aus gewerkschaftlicher Sicht entschieden abgelehnt, da sie weder fachlich noch demokratisch notwendig oder sinnvoll ist. Technische Regeln im Arbeitsschutz entstehen im Rahmen eines ausgewogenen sozialpartnerschaftlichen Prozesses, in dem sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertretungen – etwa über den ZDH, BDA und DGB – gleichberechtigt vertreten sind. Dieses Verfahren garantiert Konsensfähigkeit und Praxisnähe.

Ein nachgeschalteter „KMU-Check“ würde dieses Prinzip unterlaufen und eine zusätzliche, nicht legitimierte Prüfinstanz einführen. Dadurch entstünde eine strukturelle Blockademöglichkeit für arbeitgebernahe Interessenverbände, die missbraucht werden könnte, um

Schutzstandards zu verzögern oder abzusenken. Dies wäre ein Eingriff in die demokratisch legitimierten Entscheidungsmechanismen der bestehenden Ausschüsse.

Zudem ist das Konzept fachlich unplausibel. 99,3% der Unternehmen in Deutschland zählen zu den KMU. Es existiert kein „typisches“ KMU – die Bandbreite reicht von Zwei-Personen-Handwerksbetrieben bis zu Industrieunternehmen mit über 200 Beschäftigten. Einheitliche Prüfmaßstäbe sind also kaum möglich. Gute Regeln und spezifische technische Empfehlungen gewährleisten bereits jetzt, dass kleinere Betriebe unter denselben Schutzstandards arbeiten können wie Großunternehmen. Ein Zweiklassensystem beim Arbeitsschutz, das Beschäftigte in kleinen Betrieben schlechter schützt, wäre sozialpolitisch nicht vertretbar und steht im Widerspruch zum Grundsatz gleichwertiger Arbeitsbedingungen in allen Betrieben.

Empirische Daten zeigen zudem, dass ein KMU-Check kein neues Schutzinstrument, sondern eher eine zusätzliche bürokratische Schleife wäre. Laut der aktuellen ESENER-Befragung und den Ergebnissen der GDA-Dachevaluation sehen 75 % der Betriebe das bestehende technische Regelwerk bereits als praktikabel und verständlich an. Wo es Schwächen gibt, liegt dies nicht an der Komplexität der Regeln, sondern an fehlender Umsetzung und Ressourcen – insbesondere in kleineren Betrieben. Dieselben Studien belegen, dass die Mehrzahl kleiner Unternehmen Arbeitsschutzmaßnahmen vorrangig deshalb umsetzt, weil sie gesetzlich vorgeschrieben sind, nicht aus freiwilliger Einsicht in deren Nutzen. Freiwillige Checks und Appelle schaffen also kein Mehr an Sicherheit, sondern schwächen die Verbindlichkeit von Schutzpflichten, die gerade für KMU essenziell bleibt.

Paket 3:

- Flexibilisierung weiterer Instrumente über „breiten“ Dialog

Der im BMAS-Konzept angekündigte „breite Dialog“ mit Arbeitsschutzakteuren bleibt inhaltlich sehr vage und birgt die Gefahr, vor allem als Deckmantel für eine unerwünschte Flexibilisierung und Verwässerung zentraler Arbeitsschutzpflichten zu dienen – insbesondere bei der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung, den Unterweisungszeiträumen und den Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse. Der deutsche Arbeitsschutz ist bereits durch die Entbürokratisierungswellen der 1990er Jahre weitgehend modern und modular aufgebaut. Die Betriebe sind gesetzlich verpflichtet, genau jene Vorschriften und Technischen Regeln zu kennen und umzusetzen, die für ihre konkreten Gefährdungen gelten. Die Technischen Regeln

ermöglichen Arbeitgebern einen strukturierten, rechtssicheren Rahmen, der nicht nur dem Schutz der Beschäftigten dient, sondern auch Betriebsfrieden und geringere Transaktionskosten bei der Anpassung an individuelle Gegebenheiten fördert.

Konkrete Vorgaben wie die Dokumentationspflichten bei der Gefährdungsbeurteilung abzuschwächen, sorgt für Widersprüchlichkeit und Unsicherheit anstatt für Erleichterung. In der Praxis entstehen Mehrfachprozesse und widersprüchliche Auslegungen und dadurch zusätzlicher Aufwand – sowohl für Betriebe als auch für Aufsichtspersonal. Die Erfahrungen aus der Pandemie haben eindrücklich gezeigt: Betriebe mit einer stabilen und klaren Arbeitsschutzstruktur konnten wesentlich schneller und wirksamer auf neue Gefährdungen reagieren. Um diesen Wettbewerbsvorteil zu erhalten und auszubauen, sind klare und verbindliche Vorgaben für die Arbeitsschutzorganisation unerlässlich.

Dokumentations- und Beteiligungspflichten sind keine bloßen Verwaltungsakte. Sie sichern Transparenz, Nachprüfbarkeit und das grundrechtlich verankerte Schutzinteresse der Beschäftigten, auch über die betriebliche Mitbestimmung. Diese Pflichten zu entkernen, würde die Prävention schwächen und die Rechtssicherheit und Verantwortlichkeiten im Betrieb untergraben.

- Rechtskreisübergreifende Abstimmung

Grundsätzlich begrüßt der DGB die Prüfung rechtsübergreifender Regelungen im Arbeitsschutz. Dennoch werden „erweiterte Praxischecks“ kritisch bewertet. Das Sammeln von Inkohärenzen im Arbeitsschutzsystem mit anderen Rechtsbereichen ist eine komplexe Aufgabe, die zwingend unter Einbeziehung der Expertise der staatlichen Arbeitsschutzausschüsse und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin erfolgen muss, um fachlich fundierte und rechtskonforme Lösungen zu gewährleisten.

Die Praxischecks drohen, zusätzliche Bürokratie- und Doppelstrukturen zu schaffen, die weder praxisnah noch effektiv sind. Das Programm „Arbeit, Sicher und Gesund“ wird gewerkschaftsseitig als bürokratische Zusatzplattform gesehen. Es mangelt an klaren Zielen und einer Fokussierung auf eine effektive Harmonisierung der Rechtsbereiche, die den tatsächlichen Schutz der Beschäftigten stärkt, anstatt innerbehördliche Strukturen auszubauen. Insgesamt wirkt dieser Ansatz wie eine innenpolitische Rechtfertigung für die Fortführung und Ausweitung eines wenig effizienten Programms, statt eines ernsthaften, partizipativen Reformprozesses im Arbeitsschutz.

2. Gewerkschaftliche Grundposition

Gewerkschaften fordern stattdessen in einem bereits vorliegenden DGB-Papier eine Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes mit Fokus auf:

- Qualität statt bloßer Quantitätsreduktion bei Vorschriften.
- Digitalisierung und Zugänglichkeit, ohne Schutzstandards zu senken.
- Beteiligung und Expertise aller betrieblichen Akteure.
- Konkrete und rechtssichere Vorgaben, insbesondere in Hochrisikobranchen.

3. Politische Einordnung

Das BMAS greift populistische Forderungen nach „Bürokratieabbau“ auf, ohne Risiken und Realitäten ausreichend zu berücksichtigen. So werden bestehende Schutzstrukturen geschwächt statt modernisiert. Das Konzept verschiebt den Arbeitsschutz von präventiver Gesundheitsförderung zur bloßen Unfallverhütung – ein Rückschritt im Verständnis menschenwürdiger Arbeit.

Der Abbau betrieblicher Beteiligungsrechte fördert Ohnmachtsgefühle und wirkt gesellschaftlich destabilisierend. Fachkräfte im Arbeitsschutz erleben mangelnde Wertschätzung, was Prävention zusätzlich schwächt.

Auch die Annahme, Bürokratieabbau sei per se wirtschaftlich vorteilhaft, greift zu kurz. Gute Regulierung fördert Innovation und senkt langfristig Kosten durch weniger Unfälle und Krankheiten. Der Digitalisierungs-Ansatz des BMAS bleibt unzureichend entwickelt.

Zudem ignoriert das Konzept neue Risiken. Zunehmende psychische Belastungen, unregulierte ortsflexible Bildschirmarbeit, Klimafolgen wie Hitze und UV-Belastung. Eine zukunftsfähige Politik muss moderne Instrumente, klare Verantwortung und stabile Präventionsstrukturen zusammen-führen – statt sie unter dem Vorwand von Entbürokratisierung auszuhöhlen.

Insgesamt tritt das BMAS-Konzept mit einer kurzsichtigen Bürokratieabbau-Agenda auf, die Risiken herunterspielt und die Innovationskraft der Arbeitsschutzsysteme unterschätzt. Für eine wirkliche Modernisierung braucht es eine Balance zwischen Bürokratieabbau und dem Erhalt sowie der Weiterentwicklung wirksamer Schutzstandards – mit dem Ziel, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten langfristig zu sichern.