

Stellungnahme

zum Entwurf eines Gesetzes zu Formerleichterungen im Arbeitsschutzrecht und zum Entwurf einer Verordnung zu Formerleichterungen im Arbeitsschutzrecht

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beabsichtigt, den Arbeitsschutz zu digitalisieren und zu modernisieren. Dieses Ziel soll unter anderem dadurch erreicht werden, dass an zahlreichen Stellen Formerfordernisse abgeschafft werden sollen. Diese Maßnahme ist Teil eines Pakets, welches zum Ziel hat, Arbeitsschutzregelungen „effizienter und kohärenter“ zu machen und so das Arbeitsschutzrecht zu „modernisieren“.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen das Ziel eines modernen und digitalen Arbeitsschutzes ausdrücklich. Gleichzeitig sollte bei dem vorliegenden Vorhaben größeres Augenmerk auf die Bewahrung wichtiger Schutzziele sowie die Kohärenz des Regelwerks gelegt werden. Rechtliche und inhaltliche Kohärenz ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Schutzziele effektiver erreicht, betriebliche Prozesse nachvollzogen und vor allem seitens der Aufsicht überprüft werden können.

Der DGB und seine Mitgliedschaften fordern daher, dass das BMAS einzelne Änderungsvorschläge präzisiert. Angesichts erwarteter Einsparungen von lediglich 1.25 Mio. € stellt sich zudem die Frage nach der Verhältnismäßigkeit der Eingriffe in die gelebte Arbeitsschutzpraxis.

Textform als Mindeststandard

Grundsätzlich ist die Dokumentation von Bestellungen, Unterweisungen und ähnlichen Vorgängen im Arbeitsschutz von großer Bedeutung. Sie ist die Basis, die es den Organen der betrieblichen Mitbestimmung erlaubt, ihre Rechte verlässlich ausüben. Und nur so können Arbeitgeber gegenüber der Aufsicht nachweisen, dass sie ihren Pflichten nachgekommen sind und Haftungsprobleme vermeiden. Zuletzt stellt die Dokumentation etwa der Berufung von Arbeitsmediziner*innen nach § 2 ASiG oder – wo notwendig – Koordinator*innen nach § 13 Abs. 3 Satz 1 BetrSichV die Nachvollziehbarkeit der Verantwortungen und Aufgaben innerhalb der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation sicher.

Das Arbeitsschutzrecht sieht vielerorts Mindeststandards vor. Wie im Papier des BMAS vom 15. Oktober 2025 angekündigt, sollte daher die Textform der Mindeststandard für Formerfordernisse im Arbeitsschutzrecht sein. So wird Beliebigkeit und damit auch Rechtsunsicherheit vermieden. Die Begründung in den Referentenentwürfen nehmen ohnehin an mehreren Stellen Bezug auf E-Mail oder PDF-Dateien. Mit der Textform als Mindeststandard können auch die vom BMAS befürchteten „Medienbrüche“ leichter verhindert werden. Gleichzeitig muss dabei gewährleistet werden, dass alle beteiligten Akteure jederzeit Zugriff auf die entsprechenden Informationen haben. Zu klären wäre beispielsweise,

10. Juni 2026

Kontaktperson:

Dr. Sebastian Schneider
Referat für Prävention, gesetzliche Unfallversicherung und europäische Arbeitsschutzpolitik Sozialpolitik

Verantwortlich:

Markus Hofmann
Leiter Abteilung Sozialpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Abteilung Sozialpolitik**
Keithstraße 1
10787 Berlin
Telefon: +49 (0)30 24060-252
Mobil: +49 (0)171 2268319

sebastian.schneider@dgb.de
www.dgb.de

wie Bestellungen per E-Mail auch noch dann verfügbar sind, wenn der entsprechende Mailaccount nicht mehr zugänglich ist.

Im Einzelnen ergeben sich daraus die folgenden konkreten Forderungen, die sich in drei Themenbereiche aufgliedern.

Bestellungen und Aufgabenübertragung

Wenn der Arbeitgeber Betriebsärzte benennt oder Beschäftigten Aufgaben überträgt, sollte dies mindestens in Textform festgehalten werden. Eine Bestellung in lediglich mündlicher Form ist im Nachhinein nicht rechtssicher nachweisbar und die Organisation der Aufgaben sowie Ansprechpartner*innen in der Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb dadurch nicht nachvollziehbar. Es ist daher sinnvoll, die Änderungen in § 10 Biostoffverordnung auch in den anderen Rechtstexten entsprechend nachzuvollziehen. Die Textform als Mindeststandard bei gleichzeitiger Formerleichterung sollte dementsprechend auch in § 2 ASiG (Bestellung Betriebsarzt), § 5 Abs. 1 ASiG (Bestellung SiFa), § 13 Abs. 2 ArbSchG (Verantwortliche Personen), § 13 Abs. 3 BetrSichV (Zusammenarbeit verschiedener Arbeitgeber) und § 5 OStrV (Laserschutzbeauftragter) eingeführt werden.

Behördliche Kommunikation

Auch die Kommunikation zwischen Unternehmen und Behörden sollte digitalisiert und modernisiert werden. Es ist daher eine geeignete Maßnahme, die elektronische Form als Alternative zur Schriftform in §12 Abs. 4 ASiG (Behördliche Anordnungen), § 22 Abs. 1 (Befugnisse der zuständigen Behörden) und § 19 Absatz 4 BetrSichV (Erlaubnis- und Mitteilungspflicht) zu ergänzen. Gleichzeitig muss jedoch auch gewährleistet sein, dass alle zuständigen Behörden die technischen Voraussetzungen erfüllen, um elektronische Anträge etc. entgegennehmen und verarbeiten zu können.

Nicht nachzuvollziehen ist hingegen warum diese Änderung nicht auch in § 19 Absatz 2 BetrSichV vorgenommen werden soll. Im Sinne eines kohärenten Regelwerks sollte hier ebenfalls die schriftliche oder elektronische Übermittlung ermöglicht werden.

Unterweisungen und Betriebsanweisungen

Grundsätzlich sind digitale Nachweise auch bei der Dokumentation der Durchführung von Unterweisungen zu begrüßen. Auch hier sollten jedoch einheitliche Vorgaben im Regelwerk geschaffen werden. So ist die Einführung der Textform bei der Dokumentation von Unterweisungen in Teilen der BetrSichV sowie der GefStoffV eine geeignete Maßnahme. Es ist allerdings nicht nachvollziehbar, warum nicht mindestens die Textform auch für so komplexe Dokumente

wie die Arbeitsprogramme für die Erprobung von Druckanlagen (BetrSichV Anhang 1 Nummer 5.1) gelten soll. Im Zuge dessen empfiehlt es sich auch in § 14 Absatz 1 BioStoffV die Textform als Mindeststandard einzuführen.

Der vorgelegte Entwurf verpasst die Chance, einen ersten Schritt zur Kohärenz des Regelwerkes im Arbeitsschutz mit Bezug auf die Formerfordernisse, die an Arbeitgeber bei der Dokumentation der Unterweisung gestellt werden, zu gehen. Dies könnte durch die Ergänzung der Dokumentation der Unterweisung in Textform in § 6 ArbStättV sowie § 11 LärmVibrationsArbSchV erreicht werden. Diese beiden Verordnungen enthalten derzeit keinerlei Erfordernisse für die Dokumentation.

Bei der Verwendung der Textform für Betriebsanweisungen muss sichergestellt werden, dass diese für alle Beschäftigten – als Adressaten der Anweisungen – im Betrieb und über vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel zugänglich und lesbar sind. Eine reine Zusendung etwa von pdf-Dokumenten an private Mobiltelefone ist aus unserer Sicht nicht ausreichend.