

Stellungnahme des Zentralverbands des Deutschen Baugewerbes (ZDB) zum Referentenentwurf des Arbeitsschutzkontrollgesetzes vom 21.07.2020

I. Der ZDB

Der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) ist der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband des mittelständischen deutschen Baugewerbes. Er vertritt die Interessen von 35.000 klein- und mittelständischen inhabergeführten Bauunternehmen verschiedenster Sparten, in denen mehr als 70 % aller Arbeitnehmer und Auszubildenden in der Bauwirtschaft beschäftigt werden. Als größter Branchenverband repräsentiert er das gesamte Spektrum des Baugewerbes vom klassischen Hochbau, Straßen- und Tiefbau bis zum Ausbau. Unter dem Dach des ZDB sind sowohl handwerklich geprägte, inhabergeführte kleinere Unternehmen sowie große Mittelständler versammelt.

II. Situation im Baugewerbe

Aufgrund der teils bestehenden Distanzen zwischen Wohnort der Beschäftigten und Ort der Baustelle, werden Beschäftigte auch im Baugewerbe häufig in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht. Das Bauhauptgewerbe ist daher von den Regelungen des vorliegenden Entwurfes des Arbeitsschutzkontrollgesetzes unmittelbar betroffen.

III. Positionierung des ZDB

Der ZDB begrüßt, dass die Wohnverhältnisse für Beschäftigte verbessert werden sollen. Notwendig erachtet er hierfür jedoch nicht eine Verschärfung bestehender Regelungen, sondern eine Kontrolle der bestehenden gesetzlichen Regelungen. Der Ausgestaltung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes kann der ZDB sich aus nachfolgenden Gründen daher nicht vollumfänglich anschließen:

IV. Begründung

1. Einfügung des § 18 Absatz 2 Nummer 3a Arbeitsschutzgesetz

Gemäß des neu eingeführten § 18 Abs. 2 Nr. 3a Arbeitsschutzgesetz kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, für bestimmte Beschäftigte angemessene Unterkünfte bereitzustellen, sofern dies aus Gründen von Sicherheit und Gesundheit oder der menschengerechten Gestaltung der Arbeit erforderlich ist. In diesem Zusammenhang können auch Anforderungen an die Arbeitgeber hinsichtlich der Unterbringung gestellt werden. Die gilt insbesondere in Fällen, in denen Beschäftigte für die Arbeitsaufnahme auf die Bereitstellung von Unterkünften durch den Arbeitgeber angewiesen sind. Für diese Beschäftigten hat der Arbeitgeber besondere Fürsorgepflichten, um menschenwürdige Wohnverhältnisse und eine ausreichende Erholung bei der Unterbringung sicher zu stellen.

Dies stellt einen erheblichen Eingriff in die Vertragsfreiheit und die Tarifautonomie dar. Denn die Frage, ob der Arbeitgeber zur Stellung der Unterkunft verpflichtet ist oder nicht, wird oftmals durch den Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung der darin festgelegten Konditionen geregelt. Zudem enthält der allgemeinverbindliche Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) hierzu klare Regelungen, wann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen hat. § 7 Nr. 4 BRTV sieht vor, dass bei der Arbeit auf einer Arbeitsstelle, die mindestens 50 km vom Betrieb entfernt ist und der normale Zeitaufwand für den Weg des Arbeitnehmers von seiner

Wohnung zur Arbeitsstelle mehr als 1 1/4 Stunde beträgt, ein Anspruch auf eine Unterkunft besteht. Die Anforderungen an eine Unterkunft regelt § 7 Nr. 4.2 BRTV unter Bezug auf die Arbeitsstättenverordnung. Wir bitten daher um Streichung der Regelung. Die Ergänzung in § 18 ArbSchG wäre ferner eine Doppelregelung und ist nicht notwendig, da der Arbeitgeber bereits nach Nr. 4.4 des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung angemessene Unterkünfte für Beschäftigte zur Verfügung zu stellen hat. Die Anforderungen an Unterkünfte sind zudem in der ASR 4.4 geregelt. Es kommt hier auf eine effektive Durchsetzung der bestehenden Normen im Vollzug an und nicht auf eine zusätzliche Regelung.

Sollte eine Streichung nicht in Betracht kommen, so bitten wir um Aufnahme des Zusatzes, dass der Anspruch auf Stellung einer Unterkunft auch durch Tarifvertrag geregelt werden kann.

2. Einfügung § 22 Absatz 1 Satz 2 (neu) Arbeitsschutzgesetz

§ 22 Abs. 2 Satz 2 (neue Fassung) regelt, dass, wenn Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig werden, die zuständige Behörde von den Arbeitgebern oder den verantwortlichen Personen verlangen kann, dass das Ergebnis der Abstimmung über die zu treffenden Arbeitsschutzmaßnahmen nach § 8 Abs. 1 schriftlich vorgelegt werden.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass für das Baugewerbe bereits Spezialvorschriften gemäß §§ 2, 3 Baustellenverordnung (BaustellenVO), die hier die Verantwortlichkeit des Bauherrn festlegen, existieren. § 3 Abs. 2 Nr. 3 BaustellenVO sieht hierfür auch eine schriftliche Dokumentation vor. Um Doppelarbeit zu vermeiden, sollte klargestellt werden, dass für den Baustellenbetrieb diese Vorschriften Vorrang haben und der Bauherr oder der von ihm beauftragte Dritte weiterhin als verantwortliche Personen gelten.

Vorschlag: Einfügung nach § 22 Abs. 2 Satz 2 (neue Fassung) des Satzes:

„Die Regelung findet keine Anwendung, sofern die §§ 2, 3 Baustellenverordnung Anwendung finden.“

3. Einfügung eines neuen Abs. 3 nach § 1 Abs. 2 der Arbeitsstättenverordnung

Mit dem Ziel, die Unterbringung von Beschäftigten in Form von Gemeinschaftsunterkünften - auch solche außerhalb des Geländes eines Betriebs oder einer Baustelle - mit Mindestanforderungen zu belegen, wird der Regelungsumfang der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ergänzt.

Diese Forderung ist nachvollziehbar, führt in der praktischen Umsetzung jedoch zu Schwierigkeiten.

§ 3 fordert vom Arbeitgeber die Feststellung, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Gemäß § 3a hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst geringgehalten werden.

Maßnahmen nach § 3 Abs. 1 sind beim Einrichten und Betreiben durchzuführen. Nach Anhang 4.4. hat der Arbeitgeber angemessene Unterkünfte zur Verfügung zu stellen.

In Bezug auf Gemeinschaftsunterkünfte, die der Arbeitgeber selbst stellt, ist dies umsetzbar. Fraglich gestaltet sich die Umsetzung jedoch, wenn sich der Arbeitgeber Gemeinschaftsunterkünften Dritter wie Ferienwohnungen, Hotels, Pensionen etc. bedient, auf deren Gestaltung er keinen Einfluss hat. Der Arbeitgeber wird nicht in der Lage sein, jede Ferienwohnung, jede Pension vorab auf Gefährdungen hin zu überprüfen; ein solches Recht steht ihm gegenüber Dritten z. B.

Pensionsbetreibern auch nicht zu. Auch Beseitigungen von Gefährdungen kann er nicht einseitig durchsetzen.

Er kann lediglich auf Mitteilung eines Arbeitnehmers, dass solche Gefährdungen bestehen, die Beseitigung beim Dritten anregen oder für eine Ersatzunterkunft sorgen. Zu diesem Zeitpunkt ist die Gefährdung in der Regel allerdings bereits eingetreten.

Bei Einbeziehung von Unterküften Dritter, muss der Arbeitgeber sich darauf verlassen können, dass der jeweilige Betreiber selbst seiner Verpflichtung nachkommt, keine Unterkunft zu vermieten, die zu Gefährdungen der Bewohner führt. Wir bitten um Berücksichtigung dessen im Gesetzesentwurf.

4. Einfügung von Abs. 8 (neu) nach § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung

Zur besseren Fokussierung der Anforderungen bei der Unterbringung von mehreren Beschäftigten (ggf. auch von unterschiedlichen Arbeitgebern) auch außerhalb des Betriebsgeländes oder einer Baustelle wird der Begriff „Gemeinschaftsunterkunft“ im Arbeitsstättenrecht eingeführt und mit drei Merkmalen versehen. Im Rahmen der drei Merkmale werden Unterkünfte, die auf Veranlassung des Arbeitgebers durch Dritte entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden, explizit mit aufgenommen.

Es ist durchaus nachvollziehbar, dass sich Arbeitgeber durch die Nutzung von Gemeinschaftsunterkünften Dritter nicht aus der Verantwortung bezüglich etwaiger Gefährdungen ziehen können sollen. Allerdings kann der Arbeitgeber bei der Inanspruchnahme von Gemeinschaftsunterkünften Dritter (z. B. Pensionen, Ferienwohnungen, Hotels) nur im sehr begrenzten Umfang bis gar nicht Gefährdungen vorab ausschließen und auf die Beseitigung dieser hinwirken. Eine Vorabbegehung jeder Unterkunft ist auf Grund der teils großen Entfernung zum Baubetrieb nicht umsetzbar.

Der Arbeitgeber ist vielmehr auf die Gefährdungsbenennung durch seine Beschäftigten angewiesen. Auch dann, hat er nur begrenzt die Möglichkeit eine Behebung der Gefährdungen gegenüber dem Dritten durchzusetzen. Zu diesem Zeitpunkt sind die Gefährdungen in der Regel dann aber bereits entstanden.

Der Verweis auf Gemeinschaftsunterkünfte, die auf Veranlassung des Arbeitgebers durch Dritte entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden, sollte daher entfernt werden.

Jedenfalls ist klarzustellen, dass sich der Arbeitgeber auf die Angemessenheit der Gemeinschaftsunterkunft des Dritten verlassen kann, solange sich ihm eine Unangemessenheit der Gemeinschaftsunterkunft nicht aufdrängen muss. Sobald ihm die Unangemessenheit bekannt wird, hat der Arbeitgeber sodann durch Veranlassung der Behebung der Gefährdung gegenüber dem Dritten oder durch Beschaffung einer neuen Gemeinschaftsunterkunft Abhilfe zu schaffen.

Eine Klarstellung, dass der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, die angebotene Unterkunft auch zu nutzen, ist sinnvoll.

5. Änderungen des Anhangs 4.4.

- Abs. 1

Wir verweisen auf die Ausführungen zu Nr. 1 der Änderung des Arbeitsschutzgesetzes und hier insbesondere darauf hin, dass der allgemeinverbindliche BRTV klare Regelung enthält, ab wann der Arbeitgeber eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen hat (§ 7 Nr. 4 BRTV). Die Regelungen des BRTV sind allgemeinverbindlich und können daher als übliche Regelung und Standard im Baugewerbe angesehen werden. Soweit derartige tarifvertragliche Regelungen bereits bestehen, muss diesen bei der Beurteilung der Erforderlichkeit ein Vorrang eingeräumt werden. Die im Gesetzesentwurf verwandten Begriffe „stets erforderlich“ und „zu erwarten“ sind hingegen unbestimmte Begriffe, die

den Betrieb im Unklaren, lassen, wann die Rechtsvorschrift erfüllt ist. Soweit Tarifverträge eine Regelung vorsehen, sollten diese daher Geltung erlangen. Der Entwurf sollte entsprechend angepasst werden.

Der Begriff der „menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ ist unbestimmt und in Hinblick auf Gemeinschaftsunterkünfte irritierend. Die Unterkunft ist nur im weitesten Sinne Teil der Arbeitsumgebung und dient nicht der Arbeit, sondern gerade der privaten Erholung.

- Abs. 2

Wir verweisen auf obige Ausführungen. Der Arbeitgeber hat auf die Angemessenheit von Unterkünften Dritter nur begrenzt Einfluss. Dies sollte im Entwurf berücksichtigt werden.

- Abs. 5

Abs. 5 sieht eine Dokumentation bezüglich der Gemeinschaftsunterkünfte vor. Eine Dokumentation im benannten Sinne ist nachvollziehbar. Allerdings widerspricht sie dem Ziel des Bürokratieabbaus und führt zu großem Mehraufwand für die Unternehmen.

Das Erfordernis, dass die Dokumentation ab Beginn der Bereitstellung der Gemeinschaftsunterkünfte am Ort der Leistungserbringung verfügbar sein muss, ruft ferner einen hohen bürokratischen Aufwand hervor, wenn Arbeitnehmer auf wechselnden Baustellen tätig sind. Vorzuziehen wäre die Möglichkeit des Vorhaltens an einem beliebigen Ort, aber mit dem Ansinnen, die Dokumente auf Anfrage zeitnah verfügbar zu machen.

6. Fazit

Die Zielsetzung des Gesetzesentwurfes wird durch das Bauhauptgewerbe unterstützt.

Allerdings führt die im Entwurf benannte Umsetzung dessen zu Eingriffen in die Vertragsfreiheit und Tarifautonomie, lässt bestehende Verantwortlichkeiten, gesetzliche sowie auch (Baustellen-Verordnung) tarifliche Regelungen unberücksichtigt und führt gerade auf Baustellen zu einem hohen Bürokratieaufwand.