



## Was sagt der Koalitionsvertrag zur betrieblichen Präventionspolitik?

Der Koalitionsvertrag enthält nur wenige Aussagen zur geplanten Arbeitsschutzpolitik der Ampel-Koalition. Ihre Konturen bleiben unscharf. Ein arbeitspolitisches Reformprojekt lässt sich hieraus jedenfalls nicht ablesen. Es steht zu hoffen, dass die interpretationsbedürftigen Hinweise im Interesse einer umfassenden betrieblichen Präventionspolitik im Verlauf dieser Legislatur konkretisiert werden.



### Arbeitsschutz an die neuen Herausforderungen anpassen – aber wie?

Die Ampel-Parteien wollen ein hohes Niveau von Arbeits- und Gesundheitsschutz, das an die neuen Herausforderungen der Arbeitswelt angepasst werden soll. Insbesondere auf die psychische Gesundheit soll sich das Augenmerk der Regierung richten. Mit welchen konkreten Maßnahmen zu rechnen sein wird, bleibt jedoch weithin unklar. Ein Bezug zu arbeitsbedingten psychischen Fehlbelastungen wird im Koalitionsvertrag nicht hergestellt. Lediglich ein Mobbing-Report wird explizit benannt.

Auch in Sachen moderner Arbeitsschutz bleibt der Koalitionsvertrag deutlich hinter den IG Metall-Forderungen zurück. Zur wirksamen Prävention muss das Instrument der Gefährdungsbeurteilung gestärkt und endlich eine Anti-Stress-Verordnung auf den Weg gebracht werden. Weniger als 10 Prozent der Betriebe beurteilen psychische Belastungen bei der Arbeit - ein gänzlich inakzeptabler Zustand für eine Fortschrittskoalition.

### Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit – ein geeignetes Experiment?

Die Ampel-Parteien wollen zwar grundsätzlich am 8-Stunden-Tag festhalten. Mit einer im Jahre 2022 zu treffenden, befristeten Regelung mit Evaluationsklausel soll es jedoch ermöglicht werden, im Rahmen von Tarifverträgen die Arbeitszeit flexibler gestalten zu können. Außerdem soll „eine begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchstarbeitszeit“ geschaffen werden, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinba-

rungen, auf Grund von Tarifverträgen, dies vorsehen (Experimentierräume).

Für die IG Metall ist klar: Eine Aufweichung der täglichen Höchstarbeitszeit und die damit verbundene weitere Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeiten ist aus Sicht des Arbeitsschutzes eindeutig abzulehnen. Alle seriösen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bestätigen die regelmäßige tägliche Arbeitszeit von höchstens acht und einer ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens elf Stunden. Das Arbeitszeitgesetz ist ein Gesetz zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten – und damit sollte nicht experimentiert werden.

Bei der Umsetzung der Anforderungen aus der EuGH-Entscheidung zur Erfassung der Arbeitszeit bleiben die Koalitionäre vage: In einem Dialog mit den Sozialpartnern soll der Anpassungsbedarf geprüft werden. Betont wird, dass auch Modelle wie Vertrauensarbeitszeit weiter möglich sein sollen. Das bleibt deutlich hinter der von der IG Metall geforderten Klarstellung zurück, dass sämtliche Arbeitszeiten erfasst und dokumentiert werden müssen.

Hier muss die neue Regierung nachbessern und sich klar zu den Schutzrechten der Beschäftigten bekennen.

### Dialog zu Mobiler Arbeit – Ersatz für verbindliche Regeln?

Der Koalitionsvertrag betont, dass „Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und das Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes bei mobiler Arbeit wichtige Voraussetzungen“ sind. Dennoch wird das Homeoffice rechtlich „von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung“

## Kurzbewertung

- ▶ Mit welchen Maßnahmen die psychische Gesundheit bei der Arbeit gestärkt werden soll, bleibt offen. Erwähnung findet ein „Mobbing Report“. **Anti-Stress-Verordnung: Fehlanzeige!**
- ▶ Eine mögliche **Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeiten** wird das **Anwachsen der Arbeitsbelastungen** weiter beschleunigen, mit negativen Auswirkungen für die psychische und körperliche Gesundheit.
- ▶ Der geforderte **Dialog über Arbeit im Homeoffice darf keine Regeln ersetzen**, vielmehr sollte er die Rechtsetzung flankieren.
- ▶ Der **Ü-45-Check** kann ein guter Beitrag zur Individualprävention sein. Letztlich entscheidet über die Sicherung der **Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter** jedoch eine **humane Arbeitsgestaltung** und **betriebliche Präventionspolitik**.

abgegrenzt. „Zur gesunden Gestaltung des Homeoffice“ sollen „im Dialog mit allen Beteiligten sachgerechte und flexible Lösungen“ erarbeitet werden. Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten sollen einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice erhalten. Arbeitgeber sollen dem Wunsch der Beschäftigten nur dann widersprechen können, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Auch dieses Vorhaben bleibt deutlich hinter den Forderungen der IG Metall zurück: Der Dialog zur Arbeit im Homeoffice muss der Rechtsetzung selbstverständlich vorangestellt werden, Regeln ersetzen darf er jedoch nicht! Die IG Metall fordert: Ab einer gewissen Häufigkeit und Dauer der Arbeit im Homeoffice dürfen arbeitswissenschaftliche Standards für Bildschirmarbeit - wie etwa im Rahmen der Telearbeit - nicht unterschritten werden! Der Ort dafür sollte schon aus rechtssystematischen Gründen die Arbeitsstättenverordnung sein. Hierin sind die Telearbeit sowie die Gestaltung der Bildschirmarbeit geregelt.

### Aktionsplan „Gesunde Arbeit“ – ausreichende Maßnahmen?

Unter der Überschrift „Prävention und Rehabilitation“ wird ein Aktionsplan für „Gesunde Arbeit“ im Vertrag erwähnt. Hier wird etwa die Priorisierung von Prävention vor Rehabilitation sowie eine Kooperation unterschiedlicher Sozialversicherungsträger betont.

Um frühzeitig einer Erwerbsminderung entgegenzuwirken, soll der Ü45-Gesundheits-Check gesetzlich verankert und flächendeckend ausgerollt werden.

Der Gesundheitscheck kann gewiss dazu beitragen, das individuelle Gesundheitsverhalten zu fördern. Ein auskömmliches Mittel zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit ist es nicht. Hierzu muss die Individualprävention durch strategische Maßnahmen wie humane Arbeitsgestaltung und betriebliche Präventionspolitik flankiert werden!

„Die Corona-Pandemie hat die Defizite im Arbeitsschutz erneut deutlich gemacht. Die Ampel-Koalition sollte den Mut finden, diese beherzt anzupacken. Arbeitsschutzfreie Zonen im Homeoffice darf es nicht geben, ebenso wenig wie fortschreitende psychische Belastungen durch die Digitalisierung der Arbeit. Die neue Bundesregierung muss die Schutz- und Regelungslücken im Arbeitsschutz schließen, damit die Gesundheit der Beschäftigten in der modernen Arbeitswelt nicht auf der Strecke bleibt.“



**HANS-JÜRGEN URBAN**  
geschäftsführendes  
Vorstandsmitglied der  
IG Metall

#### Impressum:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main – Vertreten durch den Vorstand,  
1. Vorsitzender Jörg Hofmann – V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV: Hans-Jürgen Urban,  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main – Redaktion: Andrea Fergen, Daniela Tieves-  
Sander – Gestaltung: warenform – Titelbild: Thomas Ulrich / Pixabay