

## **Abhandlungen**

Ulrich Faber

### **Das betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutzrecht der Bundesrepublik nach der Umsetzung der europäischen Arbeitsumweltrichtlinien**

#### **Abstract**

Das deutsche Arbeitsschutzrecht hat durch die Rechtssetzung der Europäischen Union wichtige Impulse erfahren. Vor dem Hintergrund des überkommenen ordnungsrechtlichen Verständnisses des Arbeitsschutzrechts werden anhand der europäischen Regulierung und des neuen Arbeitsschutzgesetzes wesentliche Neuorientierungen vorgestellt. Die neuen Vorschriften bilden einen geeigneten rechtlichen Handlungsrahmen, um den Wandel in der Arbeitswelt, hervorgerufen etwa durch neue Technologien oder innovative Konzepte der Arbeitsorganisation, sicher und gesund zu gestalten. Der Erfolg des neuen Arbeitsschutzgesetzes wird davon abhängen, wie die betrieblichen Akteure die neue Philosophie des Arbeitsschutzrechts annehmen.

#### **1 Einführung**

Das neue Arbeitsschutzgesetz hat zu einer Reihe offenkundiger Fortschritte für das deutsche Arbeitsschutzrecht geführt. So gelten durch die Einbeziehung des öffentlichen Dienstes fortan einheitliche Grundvorschriften für alle Beschäftigten. Durch die Rechtsverordnungsermächtigung der §§ 18, 19 ArbSchG ist die Voraussetzung dafür geschaffen worden, rechtssystematisch abgestimmte Regelungen für spezielle Aspekte des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes treffen zu können.<sup>1</sup> Das neue Recht eröffnet damit die Chance, das oftmals als intransparent und schwer

---

<sup>1</sup> Auf der Grundlage der §§ 18, 19 ArbSchG sind von der Bundesregierung zwischenzeitlich die Bildschirmarbeitsverordnung, die Lastenhandhabungsverordnung, die Verordnung über die Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen und die Arbeitsmittelbenutzungsverordnung erlassen worden.

handhabbar (Wank/Börgmann 1992, 10) eingeschätzte Arbeitsschutzrecht erheblich „benutzerfreundlicher“ zu gestalten.

Die langwierige Gesetzgebungsgeschichte, die sogar dazu führte, daß die Umsetzungsfrist der EG-Rahmenrichtlinie deutlich überschritten wurde, deutet darauf hin, daß mit dem neuen Recht weit mehr verbunden, ist als eine rechtssystematische Bereinigung. Die nachfolgenden Ausführungen sollen verdeutlichen, daß dem Arbeitsschutzgesetz ein *neues Leitbild* zugrundeliegt, das sowohl in der rechtswissenschaftlichen Diskussion, als auch in der betrieblichen Praxis zu einer Neuorientierung führen muß. Leitbilder dienen der Beschreibung des Zwecks und Ordnungszusammenhangs einer Norm vor dem Hintergrund ihrer Verwirklichungsbedingungen. Sie enthalten daher normative und empirische Elemente. Es handelt sich um Abstraktionen, durch die die grundsätzliche Wirkungsweise einer Norm oder eines Regelwerks modellhaft und unter Inkaufnahme von Vereinfachungen beschrieben wird. Leitbilder ersetzen nicht die konkrete Auslegung einer Rechtsnorm, sie sind aber wesentliche Hilfen zur teleologischen und systematischen Interpretation (Vgl. hierzu Kohte 1996, 567 f).

## **2 Umorientierungen des deutschen Arbeitsschutzrechts nach Verabschiedung des Arbeitsschutzgesetzes**







§120 a GewO a.F. war bis zu seiner Aufhebung durch das Umsetzungsgesetz zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz die grundlegende Vorschrift des technischen Arbeitsschutzrechts in der Bundesrepublik Deutschland. Sie hat paradigmatische Bedeutung für das überkommene deutsche Sicherheitsrecht und strukturierte in erheblichem Maße die Dogmatik vor. § 120 a GewO a.F. bildet daher den Bezugsrahmen für die nachstehenden Überlegungen (siehe Tabelle 1).

### **2.1 Gefahrenabwehr versus Prävention**

#### **2.1.1 Das traditionelle deutsche Verständnis**

Nach § 120 a GewO a.F. waren Gewerbeunternehmer verpflichtet, „*die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften so einzurichten und den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebs gestattet*“. Entscheidend für das Verständnis des § 120 a GewO a.F. ist der Begriff der *Gefahr* (im Rechtssinne). Nur wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Gefahr im Einzelfall vorlagen, traf den Gewerbeunternehmer (Arbeitgeber) die Rechtspflicht, Schutzmaßnahmen durchzuführen. Die Gefahr markierte damit die Eingriffsschwelle für Arbeits-

**Tab.1: Wesentliche Veränderungen des deutschen Arbeitsschutzrechts durch das EU-Recht**

Situation vor Verabschiedung des ArbSchG		Situation nach Inkrafttreten des ArbSchG
Rechtzersplitterung: Eingeschränkter Anwendungsbereich der Vorschriften, insbesondere für den öffentlichen Dienst		umfassender Anwendungsbereich und Schutz für alle Beschäftigten unter Einbeziehung des öffentlichen Dienstes
Rechtssystematisch unabgestimmte Vorschriften		Einheitliche Grundvorschriften; rechtssystematisch abgestimmte Vorschriften für spezielle Gefährdungen und Belastungen
Ordnungsrechtliches Leitbild: Arbeits- und Gesundheitsschutz als Gefahrenabwehr (reaktiv)		Leitbild der Prävention: Vorrang der Gefahrenvermeidung durch Gestaltung der Arbeitsbedingungen, weiter Gesundheitsbegriff, Berücksichtigung multifaktorieller Wirkungszusammenhänge
Aufsichtsorientierung: Fixierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf die Erfüllung spezieller, z.T. sehr detaillierter Vorschriften		Betriebsorientierung/Selbstregulation: Installation eines umfassenden, präventiven, in die Ablauf- und Aufbauorganisation integrierten betrieblichen Sicherheitsmanagements
Der Beschäftigte als passives Objekt hoheitlichen Schutzes		Förderung und Unterstützung einer aktiven Rolle der Beschäftigten
Schwerfälligkeit bei der Anpassung an neue Gefährdungen und Belastungen und an die Entwicklung der Technik und Wissenschaft		Dynamisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, insbesondere durch Pflicht zur Anpassung an den "Stand der Technik"

schutzmaßnahmen. Durch die Fokussierung auf den Gefahrbegriff war das Polizei- und Ordnungsrecht (= Recht der Gefahrenabwehr) lange Zeit dogmatische Chiffre für das Arbeitsschutzrecht.

Unter einer Gefahr ist polizeirechtlich ein Geschehensablauf zu verstehen, der - ohne Intervention - den *Eintritt eines Schadens erfahrungsgemäß hinreichend wahrscheinlich* erscheinen läßt.<sup>2</sup> Aufgrund seines prognostischen Gehalts dürfte der ordnungsrechtliche Gefahrbegriff eher dem in den Sicherheitswissenschaften ge-

2 Vgl. z.B. Kloepfer 1989, 76, unter Hinweis auf eine klassische Formulierung des Preußischen Obergerichtswahlgerichts, die auch heute noch überwiegend zur juristischen Bestimmung des Gefahrbegriffs herangezogen wird.

bräuchlichen Terminus des Risikos entsprechen.<sup>3</sup> Beim Gebrauch des Begriffs in der interdisziplinären Diskussion ist also eine gewisse Vorsicht geboten.

Durch die Verkopplung mit dem Gefahrbegriff erweist sich das traditionelle deutsche Arbeitsschutzrecht als *reaktiv*. Der Bereich regulierter Sicherheit und Gesundheit wurde erst betreten, wenn aufgrund empirischer Erkenntnisse ein Schaden an geschützten Rechtsgütern (Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer) hinreichend wahrscheinlich war. Keine Gefahren i.S. von § 120 a GewO a.F. für die Arbeitnehmer sah das Bundesarbeitsgericht etwa in einer Entscheidung aus dem Jahre 1983 zur Bildschirmarbeit.<sup>4</sup> In diesem Beschluß verneinte das BAG eine Rechtspflicht zur Einleitung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen an Bildschirmarbeitsplätzen u.a. mit der Begründung, daß es an einer konkret nachweisbaren und objektiv feststellbaren Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten fehle. Weitergehende Schutzmaßnahmen - im Vorfeld der Gefahrenschwelle - unterlägen dem sogenannten autonomen Arbeitsschutz, der auf die allgemeine Humanisierung der Arbeitswelt ziele.<sup>5</sup>

Die Begründung des BAG erhellt eine weitere wichtige rechtssystematische Funktion des Gefahrbegriffs. Die Gefahr markierte die Grenzlinie zwischen *gesetzlichem* und autonomen Arbeitsschutz; sie differenziert zwischen Rechtspflichten und *freiwilligen Maßnahmen* des Arbeitgebers. Der Beschluß des BAG zeigt, daß diese Differenzierung Konsequenzen auf die betriebliche Mitbestimmung hat, da sich die erzwingbare Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auf den gesetzlichen Arbeitsschutz beschränkt.

### 2.1.2 Das europäische Verständnis

Das *europäische Arbeitsumweltrecht* verfolgt demgegenüber eine andere Konzeption, die das *Leitbild der Prävention* an die Stelle der reinen Gefahrenabwehr setzt (Fischer 1996, 22). Die Weiterungen gegenüber dem bisherigen deutschen Recht zeigen sich prägnant an der Legaldefinition des Begriffs der Gefahrenverhütung in Art. 3 lit. d der Rahmenrichtlinie. Unter *Gefahrenverhütung* sind danach sämtliche Bestimmungen oder Maßnahmen, die in einem Unternehmen auf allen Tätigkeitsstufen zur *Vermeidung oder Verringerung berufsbedingter Gefahren* eingeleitet oder vorgesehen werden, zu verstehen. Insbesondere der Aspekt der *Vermeidung* von *Gefahren* verdeutlicht die präventive Stoßrichtung des europäischen Rechts. Anders als bei der - reaktiven - Gefahrenabwehr gilt es bereits dem Entstehen von

3 Vgl. Europäische Kommission 1996, 3, wo auf die unterschiedliche Verwendung der Begriffe Gefahr, Risiko und Risikobewertung in den EU-Mitgliedsstaaten und den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen ausdrücklich hingewiesen wird.

4 BAG, AP, Nr. 7 zu 87 BetrVG 1972 Überwachung. Anders jetzt BAG 1996, Der Betrieb 1996, 1725 ff.

5 BAG, AP, Nr. 7 zu 87 BetrVG 1972 Überwachung. Aspekte der Humanisierung der Arbeitswelt konnten unter den engen Voraussetzungen "korrigierenden" Mitbestimmungsrechts des § 91 BetrVG vom Betriebsrat durchgesetzt werden.

Gefährdungen durch Gestaltungsmaßnahmen vorzubeugen. Die paradigmatische Bedeutung der Gefahrenvermeidung erschließt sich aus Art. 6 Abs. 2 lit a der Rahmenrichtlinie, der die Vermeidung von Risiken an die Spitze der Grundsätze der Gefahrenverhütung stellt.

Positivrechtlich niedergeschlagen hat sich das Präventionskonzept der EU seit geraumer Zeit bereits im deutschen *Gefahrstoffrecht*. Das Leitbild der Prävention ist daher kein völlig neues Neuland für das deutsche Arbeitsschutzrecht. Die spezifische Bedeutung der Rahmenrichtlinie liegt darin, daß Prävention als übergreifendes Gestaltungsprinzip normiert wird.

### 2.1.3 Konsequenzen aus dem europäischen Recht

§ 4 Nr. 1 ArbSchG stellt nunmehr generell die Vermeidung von Gefährdungen an die Spitze der Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Für das deutsche Arbeitsschutzrecht besteht damit die Möglichkeit, sich aus den Restriktionen des Gefahrbegriffs zu lösen. Die Neuorientierung am Leitbild der Prävention bedeutet jedoch keineswegs, dies sei an dieser Stelle zur Klarstellung deutlich hervorgehoben, daß Maßnahmen der Gefahrenabwehr keine Bedeutung mehr zukäme. Insbesondere die unter § 4 Nrn. 2 - 5 ArbSchG festgelegten Grundsätze für Maßnahmen des Arbeitsschutzes belegen, daß, sofern Gefährdungen nicht zu vermeiden sind, das erprobte Instrumentarium der Gefahrenabwehr weiterhin (ergänzend) eingreift. Das neue Recht ist daher weniger ein schroffer Bruch mit der deutschen Rechtstradition, als eine *zeitgemäße Ergänzung des erprobten rechtlichen Instrumentariums*.

## 2.2 Enges versus weites Gesundheitsverständnis

Um den Wandel durch das europäische Recht erfassen zu können ist es sinnvoll, die inhaltliche Tiefe des Gefahrbegriffs genauer zu analysieren. Hierzu sollen zunächst die *Schutzgüter* des § 120 a GewO a.F., also *Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer*, näher untersucht werden. Wichtig ist insoweit das Verständnis des Gesundheitsbegriffs.

### 2.2.1 Das traditionelle deutsche Verständnis

Der *Gesundheitsbegriff* des § 120 a GewO a.F. ist in der Rechtsprechung<sup>6</sup> und Literatur (Wank/Börgmann 1992, 14) zumeist auf den Bereich der *körperlichen Unversehrtheit* bezogen worden. Eine rechtlich relevante Beeinträchtigung der Gesundheit lag danach erst dann vor, wenn eine Schädigung im Sinne einer diagnostizierbaren Krankheit oder Verletzung zu befürchten war.<sup>7</sup> Mit diesem

<sup>6</sup> BAG Nr. 7 zu § 87 BetrVG - Überwachung - (unter C. der Entscheidungsgründe)

<sup>7</sup> Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels 1996, Vor. 89 BetrVG, Rdnr. 4..

Verständnis lassen sich ohne Probleme Maßnahmen zur Abwehr klassischer Unfallrisiken (Stolpern, Quetschen, Stechen, Schneiden etc.) begründen. Bis vor einigen Jahren konnte auf diese Weise den gravierendsten Risiken, jedenfalls im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer und des Handwerks, durchaus mit gutem Erfolg begegnet werden.

Eine neue Situation hat sich durch den vermehrten Einsatz neuer Technologien und Fertigungs- und Arbeitsverfahren ergeben. Die Nutzung neuer Technologien hat z.T. zu einer spürbaren Reduzierung, z.T. aber auch zu einer partiellen Verschiebung der klassischen Unfallrisiken geführt (Pröll 1991, 34 ff). Daneben sind neue Belastungen getreten, wie z.B. Arbeitsverdichtung, Monotonie, hochkomplexe Anforderungen an die Informationsverarbeitung (z.B. in modernen Leitwartenarbeitsplätzen), Gruppendruck oder Schichtarbeit (Bieneck 1984, 6 ff; Pröll 1991, 33 ff). Diese Belastungen werden vom überkommenen Gesundheitsbegriff nicht oder doch nur unvollkommen erfaßt (Bücker/Faber/Feldhoff 1997, 122 ff). Als Beispiel aus der Rechtspraxis sei hier noch einmal auf den Beschluß des BAG zur Bildschirmarbeit aus dem Jahre 1983 verwiesen, in dem das BAG zwar Belastungen, aber keine Gefährdungen i.S. von § 120 a GewO a.F. durch die Bildschirmarbeit feststellte. Derartige Belastungen unterlägen dem Regulierungsprogramm des autonomen, also freiwilligen Arbeitsschutzes.<sup>8</sup>

Dessen ungeachtet ist darauf zu verweisen, daß sich im deutschen Arbeitsschutzrecht seit langer Zeit Regelungen über (psychische) Belastungen finden. Bereits seit dem Jahr 1973 gehört es zu den Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte z.B. die Reduzierung mentaler Belastungen ins Visier zu nehmen. Die strukturelle Schwäche dieser Vorschriften liegt in ihrer geringen rechtlichen Durchsetzbarkeit. Adressat der in den §§ 3, 6 ASiG genannten Aufgaben ist nicht der Arbeitgeber, sondern der Betriebsarzt bzw. die Sicherheitsfachkraft, die den Arbeitgeber insoweit zu beraten und zu unterstützen hat. Der Arbeitgeber hat lediglich die Pflicht, diese Vorschläge entgegenzunehmen und gewissenhaft zu prüfen.

### 2.2.2 Das europäische Verständnis

Im Text der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG finden sich an zahlreichen Stellen die Begriffe Gesundheit und Gesundheitsschutz. Eine Legaldefinition des Gesundheitsbegriffs findet sich im Richtlinien text hingegen nicht. Sein Bedeutungsgehalt ist daher im Wege der Rechtsauslegung zu ermitteln.

Große Relevanz für die Bestimmung des Gesundheitsbegriffs der Rahmenrichtlinie kommt den Beschlüssen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu. Diese sind nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs bei der Auslegung der Rahmenrichtlinie zu beachten.<sup>9</sup> Von Bedeutung ist hier das Übereinkommen Nr. 155

<sup>8</sup> BAG, AP, Nr. 7 zu 87 BetrVG Überwachung.

<sup>9</sup> Bücker/Feldhoff/Kohte 1994, Rdnr. 237, mit Nachweisen der Rechtsprechung des EuGH.

aus dem Jahre 1981, nach dem *Gesundheit* im Zusammenhang mit der Arbeit *nicht nur das „Freisein von Krankheit oder Gebrechen“ umfaßt, sondern „auch die physischen und geistig-seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeit stehen.“*<sup>10</sup> Über das bisherige deutsche Recht hinausgehend, erstreckt sich der europarechtliche Gesundheitsbegriff danach nicht nur auf pathologische Zustände, sondern auch auf physische und psychische Belastungen durch die Arbeit. Er ist demgegenüber enger als die in der Präambel der WHO-Satzung verwandte Definition, wonach Gesundheit den „Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Freiseins von Krankheit und Gebrechen“<sup>11</sup> beschreibt. Die durch die ILO-Definition vorgenommene Fokussierung auf die Arbeit ist sachgerecht, da durch das Regulierungsprogramm des Arbeitsumweltrechts letztlich auch nur die Gestaltung der Arbeitsbedingungen bewirkt werden kann.

Für den skizzierten erweiterten Gesundheitsbegriff spricht zudem die systematische Auslegung der Rahmenrichtlinie. Insbesondere Art. 6 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie stellt heraus, daß der *Faktor „Mensch“* bei der Gestaltung der Arbeitsplätze zu beachten ist, wobei beispielhaft auf die Belastungen durch monotone Arbeitsplätze und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus verwiesen wird. Auch die Notwendigkeit, eine „kohärente Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz“ vorzusehen, belegt, daß mehr als der Schutz der körperlichen Unversehrtheit intendiert ist.

### 2.2.3 Konsequenzen aus dem europäischen Recht

Wie in der Rahmenrichtlinie fehlt es auch im neuen ArbSchG an einer Legaldefinition des Begriffes „Gesundheit“. In der Sache ist jedoch davon auszugehen, daß sich der Gesundheitsbegriff gegenüber dem tradierten Verständnis geöffnet hat und weitgehende inhaltliche Übereinstimmung mit der soeben entwickelten Terminologie der EU-Rahmenrichtlinie besteht. Dies wird deutlich mit Blick auf die Legaldefinition des Begriffes „Maßnahmen des Arbeitsschutzes“ in § 2 Abs. 1 ArbSchG. Danach handelt es sich um „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“. Vor allem die Einbeziehung von Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, die traditionell dem freiwilligen (autonomen) Arbeitsschutz zugeordnet wurden (Wank/Börgmann 1992, 14 ff), verdeutlicht, daß dem ArbSchG ein Gesundheitsbegriff zugrundeliegt, der z.B. Beanspruchungen unterhalb der Krankheitsschwelle miterfaßt.

<sup>10</sup> ILO Abkommen Nr. 155, zitiert nach Bucker/Feldhoff/Kohte 1994, Rdnrn. 234 ff.

<sup>11</sup> Abgedruckt bei Jung 1982, 66.

Arbeitsschutz nach dem neuen Arbeitsschutzgesetz ist daher mehr als klassische Unfallverhütung. Es sind etwa Regelungen zu schaffen, die psychischen Belastungen, z.B. in Gestalt des „Mobbing“ oder qualitativer/quantitativer Über- bzw. Unterforderung, begegnen. Das neue Recht bietet eine geeignete Grundlage, um den neuen Herausforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz, etwa durch neue Technologien, neue Organisationsformen oder durch die demographische Entwicklung, die zu einem deutlichen Anstieg der Anzahl älterer Arbeitnehmer führen wird, gerecht zu werden.<sup>12</sup> Gerade der Bereich psychosozialer Belastungen am Arbeitsplatz ist in der juristischen Literatur bislang kaum als Problem des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes diskutiert worden. So konzentriert sich die Diskussion zum Thema „Mobbing“ auf zivilrechtliche und strafrechtliche Gesichtspunkte. Das ArbSchG öffnet hier den Blick für arbeitsorganisatorische Aspekte und bietet die Chance einer geänderten Problemsicht.

## **2.3 Eindeutige Kausalbeziehungen versus multifaktorielle Verursachungszusammenhänge**

### **2.3.1 Das traditionelle deutsche Verständnis**

Der Begriff der *Gefahr* i.S. von § 120 a GewO a.F. setzt *gesichertes Ingenieur- oder Erfahrungswissen über schädigende Kausalzusammenhänge* zwischen der Arbeit und Gesundheit, d.h. eindeutige Ursache-Wirkungszusammenhänge voraus. Die Problematik dieses Ansatzes liegt darin, daß multifaktorielle Zusammenhänge zwischen Arbeit, Leben und Gesundheit nicht erfaßt werden. Dies erweist sich insbesondere im Hinblick auf *arbeitsbedingte Erkrankungen*, die sich nicht eindeutig oder ausschließlich auf die Arbeit zurückführen lassen, als mißlich. Viele Begleiterscheinungen neuer Technologien oder Produktionsverfahren (z.B. Arbeitsverdichtung, Schichtarbeit, soziale Konflikte bei Gruppenarbeit), die sich im Zusammenwirken mit anderen belastenden Faktoren in Form von arbeitsbedingten Krankheiten verstetigen können, blieben damit außerhalb der tradierten Regulierung.

### **2.3.2 Das europäische Verständnis**

Das Verständnis der europäischen Arbeitsumweltrichtlinien ist weiter und umfaßt auch multifaktorielle Belastungs- und Schädigungszusammenhänge. Deutlich wird dies durch den europarechtlichen Begriff der *Arbeitsumwelt*. Der *materiellrechtliche*

---

<sup>12</sup> Zu den zukünftigen Herausforderungen an den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz; vgl. Peter 1993, 89 ff.; Bückler/Faber/Feldhoff 1997, 122 ff.

*Gehalt* des Terminus ist in der juristischen Diskussion bislang kaum diskutiert worden.<sup>13</sup>

Die Verwendung des Begriffs Arbeitsumwelt geht auf einen Vorschlag Dänemarks zurück und ist in Verbindung mit dem dänischen Arbeitsumweltgesetz von 1975 zu sehen. Dort, wie auch in den Regulierungen anderer skandinavischer Länder,<sup>14</sup> wird unter Arbeitsumweltschutz nicht nur die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz im klassischen Sinne verstanden, sondern es werden weitergehend z.B. auch ergonomische Aspekte hinsichtlich der Arbeitsabläufe und des Arbeitsrhythmus oder Probleme der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz miteinbezogen (Zimolog 1995, 20 f).

In der Rahmenrichtlinie ist dieser Ansatz insbesondere durch Art. 6 Abs. 2 lit. g als Grundsatz für die Planung der Gefahrenverhütung aufgenommen worden. Die Bedingungen, unter denen Arbeit zu erbringen und unter denen sich die klassischen Gefährdungen realisieren, ist damit Gegenstand arbeitsschutzrechtlicher Regulierung geworden.

### 2.3.3 Konsequenzen aus dem europäischen Recht

Auch das neue ArbSchG geht vom Konzept der Arbeitsumwelt aus, ohne es ausdrücklich zu benennen. Multifaktorielle Belastungs- und Gefährdungsfaktoren finden an verschiedenen Stellen des Gesetzes Berücksichtigung. Genannt seien nur § 4 Nr. 4 ArbSchG, wonach „Maßnahmen mit dem Ziel zu planen (sind), Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen“ und § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG, wonach sich eine Gefährdung durch die Arbeit u.a. durch „die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken“ ergeben kann.

Die beschriebenen Weiterungen stellen einen erheblichen Bruch mit der deutschen Rechtstradition dar. Der *Verzicht auf empirisch nachweisbare Ursachenzusammenhänge in der betrieblichen Sphäre* führt in der Sache zur Durchbrechung eines bisher recht strikt verstandenen Verursacherprinzips, auf die sich die Fachöffentlichkeit z.T. nur allmählich einzustellen scheint.<sup>15</sup> Es wird in Zukunft darauf ankommen, das Arbeitsumweltrecht aus den Restriktionen des Polizei- und Ordnungsrechts zu befreien. Nach § 1 Abs. 1 ist es Ziel des ArbSchG, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu sichern und zu verbessern. Es geht also nicht darum, den Arbeitgeber als „Störer“ i.S. des Polizei- und Ordnungsrechts in die Verantwortung zu nehmen. Die Schutzziele des ArbSchG sind im übrigen sorgfältig von den aus dem Ankerkennungsverfahren von Berufs-

13 Eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Arbeitsumweltbegriff findet sich insbesondere bei Birk 1996, 656 ff. und bei Bückler/Feldhoff/Kohte 1994, Rndrn. 224 ff.

14 Vgl. hierzu wie auch zu den Aktivitäten der ILO die Darstellung bei Birk 1996, 648 ff.

15 Vgl. etwa Keller 1993, 21, der einen *Widerspruch mit dem deutschem Rechtsempfinden* konstatiert.

krankheiten bekannten Kausalitätsanforderungen zu unterscheiden. Bei der Feststellung von Berufskrankheiten geht es in der Tat um die Frage, ob eine Erkrankung durch die Arbeitsbedingungen maßgeblich verursacht worden ist. Hierin ist kein Wertungswiderspruch zu sehen. Das Unfallversicherungsrecht regelt die Entschädigung von Berufskrankheiten und verfolgt damit eine grundsätzlich andere Zielsetzung als das ArbSchG.

## **2.4 Aufsichtsorientierung versus Verbetrieblichung des Arbeitsumweltschutzes**

### **2.4.1 Das traditionelle deutsche Verständnis**

Das überkommene betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutzrecht ist in der juristischen Diskussion wegen seiner Aufsichtsorientierung kritisiert worden (Bücker/Feldhoff/Kothe 1994, Rdnr. 100; Fischer 1996, 21). Diese Kritik zielt im Kern darauf, daß sich die Betriebe in der Praxis häufig reaktiv verhalten und erst aufgrund behördlicher Anordnungen Arbeitsschutzmaßnahmen durchführen. Dies gilt in besonderem Maße für Gefährdungen und Belastungen, für die (noch) keine speziellen Schutzvorschriften erlassen worden sind (z.B. neue Technologien). Hier fehlte es den Aufsichtsbehörden schon an einer Rechtsgrundlage, um entsprechende Maßnahmen anordnen zu können.

### **2.4.2 Das europäische Verständnis**

Das europäische Arbeitsumweltrecht setzt demgegenüber auf eine Betriebsorientierung bei der Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Bücker/Feldhoff/Kothe 1994, Rdnr. 278). Der Arbeitgeber hat danach *selbständig ein auf den Betrieb zugeschnittenes Konzept zu erarbeiten und nachzuweisen*. Hierzu ist auf das in der Rahmenrichtlinie normierte rechtliche Instrumentarium (insbesondere Planung aufgrund von Gefährdungsanalysen) zurückzugreifen. Auffällig ist, daß die Rahmenrichtlinie größtenteils sehr offen gefaßte Regelungen enthält. Diese Regelungstechnik soll eine betriebsnahe und kostengünstige Sicherheits- und Gesundheitsgestaltung ermöglichen (Fischer 1996, 24).

### **2.4.3 Konsequenzen aus dem europäischen Recht**

Die Verbetrieblichung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes stellt sich als ein Perspektivenwechsel für das deutsche Recht dar (Bücker/Feldhoff/Kothe 1994, Rdnr. 249), der vor allem den Willen und die Fähigkeit der Betriebe zu einer eigenständigen Sicherheitsgestaltung voraussetzt. Entscheidend wird es sein, daß

ergänzend zur bislang dominierenden aufsichtsbehördlichen Kontrolle *betriebliche Mechanismen* gefunden werden, die die Durchsetzung der Ziele der europäischen Arbeitsumweltrichtlinien sicherstellen. Das neue Arbeitsschutzgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz bilden insofern den maßgeblichen rechtlichen Handlungsrahmen.

#### 2.4.3.1 Betriebliche Planung der Gefahrenverhütung

Ein zentrales Instrument zur Verbetrieblichung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die in § 3 Abs. 1, 2 ArbSchG normierte *betriebliche Sicherheitsplanung*. Zur Vorbereitung der Planung hat der Arbeitgeber gemäß § 5 ArbSchG mittels *Gefährdungsanalysen* die betrieblichen Problemlagen zu identifizieren. Es geht dabei um die Erstellung einer Bestandsaufnahme der Gefährdungen und Belastungen, sowie um eine Beurteilung der Risiken. Die Ergebnisse der Gefährdungsanalysen bilden die informatorische Basis für die Planung der Schutzmaßnahmen. Es ist insofern ein *Maßnahmenkatalog zur Vermeidung oder Kontrolle der festgestellten Belastungen und Gefahren* zu entwickeln. Die Festlegung der Maßnahmen hat sich dabei an den in § 4 ArbSchG normierten Grundsätzen der Gefahrenverhütung (z.B. Vorrang der Vermeidung von Gefahren, Gefahrenbekämpfung an der Quelle) zu orientieren. Hiervon ausgehend sind *Prioritäten innerhalb dieses Maßnahmenkataloges zu setzen*. Außerdem sind die Art und Weise der *Wirksamkeitskontrolle*, sowie ggf. *Anpassungsmaßnahmen* zu regeln (Europäische Kommission 1996, 12, 31 f). Verbetrieblichung bedeutet also nicht nur Selbstregulation im Hinblick auf die Festlegung einer Schutzkonzeption, sondern auch die Schaffung betrieblicher Mechanismen zur Überwachung und kontinuierlichen Anpassung selbstgesteckter Sicherheits- und Gesundheitsziele. Der Arbeitgeber ist schließlich nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, für eine *geeignete Sicherheitsorganisation* zu sorgen und erforderlichenfalls Maßnahmen des Arbeitsschutzes in alle Tätigkeiten des Betriebes und in die betrieblichen Führungsstrukturen einzubinden.<sup>16</sup> In welcher Weise dies konkret geschieht und nach welchen Gesichtspunkten ggf. Prioritäten gesetzt werden, hat der Arbeitgeber in der nach § 6 ArbSchG geforderten Dokumentation nachzuweisen.<sup>17</sup>

#### 2.4.3.2 Partizipation als Baustein des Konzepts der Verbetrieblichung

Die vorstehenden Ausführungen betrafen vornehmlich die materiellrechtlichen Anforderungen an Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Hiervon ist die *prozedurale Ebene* zu unterscheiden, d.h. die Frage, in welcher Weise und von wem die entsprechenden Regelungen und Entscheidungen zu treffen sind. Die EU-Rahmen-

16 Zu einem solchen ganzheitlichen Management des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, vgl. Elke 1997, 39 ff.

17 Zu den Einzelheiten der betrieblichen Planung vgl. Bücken/Faber/Feldhoff 1997, 36-62.

richtlinie trifft insoweit eine Aussage, als sie in Art. 11 Abs. 1 die ausgewogene Beteiligung der Arbeitnehmervertreter nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken fordert. Die relativ große Entscheidungsfreiheit in Sachfragen wird also an verfahrensrechtliche Anforderungen gekoppelt. Die Rahmenrichtlinie liegt insoweit auf einer Linie mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, das den (Grundrechts)schutz u.a. durch die Einräumung von Beteiligungs- und Verfahrensrechten für die Betroffenen zu effektivieren sucht.<sup>18</sup> Bei wertungsoffenen Entscheidungen ist es daher nicht nur maßgeblich, daß sie in der Sache selbst plausibel und vertretbar sind. Hinzukommen muß die prozedurale Legitimation durch die Beachtung der verfahrensrechtlichen Mindestanforderungen.

Zentrale Vorschrift für die *Partizipation auf kollektiver Ebene* ist § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.<sup>19</sup> Durch das dort normierte erzwingbare Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats soll die betriebliche Umsetzung zwingender Arbeitsschutzvorschriften sichergestellt werden. Wesentlicher Normzweck ist die betriebsnahe Gestaltung des Arbeitsschutzes (Fabricius 1997, 1254 ff; Kothe 1984, 272). Grundlegende Voraussetzung für das Eingreifen des Mitbestimmungsrechts ist, daß die *betriebliche Umsetzung einer Arbeitsschutzvorschrift konkretisierungsbedürftig*, d.h. die Norm nicht aus sich selbst heraus abschließend ist. Das neue ArbSchG, das zumeist nur allgemeine Ziele und Anforderungen formuliert, bedarf in vielfältiger Hinsicht der betrieblichen Konkretisierung. Insbesondere die Pflicht, Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu planen und eine geeignete Arbeitsschutzorganisation aufzubauen, setzt Abwägungen, Bewertungen und Prioritätensetzungen auf der betrieblichen Ebene geradezu voraus. Das ArbSchG gibt hierfür vor allem mit den in den §§ 4, 5 formulierten Grundsätzen allgemeine Leitlinien vor, die unter Beteiligung des Betriebsrates nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auf die betriebliche Ebene „heruntergebrochen“ werden müssen. Patentlösungen kann es dabei nicht geben, da die Verhältnisse in jedem Betrieb anders aussehen. Die Bedeutung der Mitbestimmung bei der Gestaltung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird daher in Zukunft steigen müssen.

Dies ist zu begrüßen, da sich § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nahtlos in das Konzept der Verbetrieblung einfügt. So sind Betriebsvereinbarungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG quasi „Gesetze des Betriebes“,<sup>20</sup> zu deren Durchführung der Arbeitgeber verpflichtet ist. Aufgrund ihrer Bindungswirkung sind *Betriebsvereinbarungen* ein geeignetes rechtliches *Instrument zur betrieblichen Selbstkontrolle*. Mit dem Einigungsstellenverfahren stellt das BetrVG ein eigenständiges innerbetriebliches Kon-

18 Vgl. die Mühlheim-Kärlich Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, BVerfGE 53, 30 ff.

19 Für den öffentlichen Dienst, auf den hier nicht näher eingegangen werden kann, sind insoweit die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder relevant.

20 Fitting/Kaiser/Heither/Engels 1996, 77, Rdnr. 12.

fliktlösungsverfahren zur Verfügung,<sup>21</sup> das im Streitfalle die Möglichkeit eröffnet, sach- und interessengerechte betriebliche Lösungen zu vereinbaren.

Neben der dargestellten Partizipation auf kollektiver Ebene ist auch die *Partizipation des einzelnen Beschäftigten* ein wichtiger Baustein des europäisch geprägten Arbeitsumweltschutzrechtes. Dies gilt besonders für betriebsratlose Betriebe, für die die dargestellten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht greifen. Hier sieht der durch das Umsetzungsgesetz zur EG-Rahmenrichtlinie geänderte § 81 Abs. 2 BetrVG vor, daß die Arbeitnehmer zu allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit haben können, zu hören sind.

Unabhängig davon unterstützt das neue Recht eine *aktive und mündige Rolle der Beschäftigten*. Die Effektivität des Instrumentariums des ArbSchG hängt wesentlich von der Mitwirkung der Beschäftigten ab. So lassen sich die auslösenden Faktoren von arbeitsbedingten Erkrankungen nicht ohne das Erfahrungswissen der Arbeitnehmer sinnvoll ermitteln und beurteilen, denn arbeitsbedingte Erkrankungen hängen in der Regel mit streßbedingten Anteilen zusammen, die auf der notwendigerweise subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten beruhen (von Ferber 1992, 127). Die Möglichkeit, jederzeit Aktivitäten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu entfalten, wird durch § 17 Abs. 1 ArbSchG ausdrücklich gefördert. Danach hat jeder Beschäftigte das Recht, Vorschläge zu allen Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu machen.

Hinzuweisen ist schließlich auf das Entfernungsrecht bei unmittelbarer, erheblicher Gefahr (§ 9 Abs. 3 ArbSchG). Auch wenn das Gesetz hohe Anforderungen an die Rechtsausübung formuliert, kommt allein der Kodifizierung des Entfernungsrechts Signalfunktion zu.<sup>22</sup>

## 2.5 Statik versus dynamische Anpassung

### 2.5.1 Das traditionelle deutsche Verständnis

Das deutsche Arbeitsschutzrecht hat sich bislang gegenüber sicherheitswissenschaftlichen Entwicklungen als relativ resistent erwiesen. Ausschlaggebend für die insoweit bestehende Statik ist zum einen die *ordnungsrechtliche Orientierung*. Da Ordnungsrecht primär Eingriffsrecht ist, stand die Beeinträchtigung von (Grund)rechtspositionen des Arbeitgebers und hiermit verbunden Bestandsschutzgesichtspunkte<sup>23</sup> im Mittelpunkt des Interesses. Im Regelwerk selbst hat sich dieses Verständnis z. T. dahingehend niedergeschlagen, daß Altanlagen von fortschrittli-

21 Zum Einigungsstellenverfahren vgl. etwa die Kommentierung von Fitting/Kaiser/Heither/Engels 1996 zu 76 BetrVG.

22 Zur umstrittenen Auslegung vgl. Wlotzke 1996, 1022, m.w.N.

23 Vgl. hierzu auch Bücken/Feldhoff/Kohte 1994, Rdnrn. 588 ff.

cheren rechtlichen Mindestanforderungen ausgenommen wurden. Hinzu kommt, daß sich ältere Arbeitsschutzvorschriften zumeist an den „*allgemein anerkannten Regeln der Technik*“<sup>24</sup> orientierten. Es dominierte damit ein sich verhältnismäßig schwerfällig weiterentwickelndes Sicherheitsniveau, da nur bei einem breiten Konsens innerhalb der Fachkreise eine Fortschreibung der Anforderungen erfolgte.

### 2.5.2 Das europäische Verständnis

Nach dem Leitbild des europäischen Arbeitsumweltrechts ist der betriebliche *Arbeits- und Gesundheitsschutz* ein *offener, dynamischer Verbesserungsprozeß*, der maßgeblich von den sich ändernden betrieblichen Bedingungen und dem Fortschritt der Arbeitswissenschaft bestimmt wird. In den Erwägungsgründen der Rahmenrichtlinie wird klargestellt, daß die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Zielsetzungen sind, die „keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen“. Anders als § 120 a GewO a.F. kennt das europäische Recht nicht die Einschränkung der Pflichtenstellung durch „die Natur des Betriebes“. Dies bedeutet nicht, daß wirtschaftlichen Belangen nunmehr keinerlei Bedeutung mehr zukäme. Als den Arbeitgeber belastende Pflichten unterliegen Arbeitsschutzmaßnahmen den allgemeinen verfassungsrechtlichen Bindungen, insbesondere dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, der auf einen einzelfallbezogenen, angemessenen Interessenausgleich zielt. Gleichwohl ist zu konstatieren, daß fortan den Sicherheits- und Gesundheitsinteressen im Zweifel der Vorrang vor wirtschaftlichen Interessen zukommt. Dies stellt eine bedeutsame und bemerkenswerte Akzentverschiebung dar.

Als Schutzniveau normiert Art. 6 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie den „*Stand der Technik*“. Darunter ist der Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Schutzvorkehrungen und Betriebsweisen, die geeignet sind die Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu verwirklichen, zu verstehen. Im Vergleich zu den „allgemein anerkannten Regeln der Technik“<sup>25</sup> handelt es sich um ein anspruchsvolleres Schutzniveau, das im oberen Bereich der technischen Entwicklung zu verorten ist und insbesondere keinen breiten Konsens der Fachkreise voraussetzt.<sup>26</sup> Auch insofern ist die europäische Konzeption dynamischer als das traditionelle deutsche Arbeitsschutzrecht.

### 2.5.3 Konsequenzen aus dem europäischen Recht

Mit dem Erlaß des Arbeitsschutzgesetzes hat der Gesetzgeber die rechtlichen Grundlagen für die europarechtlich geforderte Dynamisierung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes geschaffen. So wird in § 4 Nr. 4 ArbSchG der

24 Vgl. hierzu etwa Fitting/Kaiser/Heither/Engels, Vor. § 89 BetrVG, Rdnr. 37a.

25 Vgl. hierzu etwa Bücker/Feldhoff/Kohte 1994, Rdnrn. 257, 591.

26 Vgl. nur Fitting/Kaiser/Heither/Engels 1996, Vor. § 89 BetrVG, Rdnr. 37 b.

„Stand der Technik“ als Schutzniveau normiert. In § 3 Abs. 1 des Gesetzes wird der Arbeitgeber nicht nur verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, sondern sie auch auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und sie, ggf. sich ändernden Gegebenheiten, anzupassen. *Bestandsschutz*gesichtspunkte, die bisher z.B. nachträgliche Anordnungen zur Um- oder Nachrüstung von Anlagen rechtlich erheblich erschweren, werden durch diese Anpassungspflicht in Zukunft deutlich *weniger Gewicht* bekommen müssen. Damit ist ein wesentliches rechtliches Hindernis für eine kontinuierliche Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus dem Weg geräumt.

Wichtig für die geforderte Dynamisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, daß sich die betriebliche Praxis von den ordnungsrechtlichen Fesseln des traditionellen Rechtsverständnisses befreit. Die Entwicklung einer durch Gefährdungs- und Belastungsanalysen unterstützten betriebsnahen Sicherheitskonzeption und die Installation adäquater Mechanismen innerbetrieblicher Kontrolle ist Sache des Arbeitgebers, ohne daß es besonderer behördlicher Verfügungen bedürfte.

## Literatur

- Bieneck, Hans-Jürgen (1984): Gesundheitsschutz für Arbeitnehmer; in: Bundesarbeitsblatt, 10, 5-10
- Birk, Rolf (1996): Die Rahmenrichtlinie über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - Umorientierung des Arbeitsschutzes und bisherige Umsetzung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union; in: Rudolf Anzinger, Rolf Wank (Hg.): Entwicklungen im Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht, Festschrift für Otfried Wlotzke zum 70. Geburtstag. München, 645-667
- Bücker, Andreas, Kerstin Feldhoff, Wolfhard Kohte (1994): Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt. Neuwied/Kriftel/Berlin
- Bücker, Andreas, Ulrich Faber, Kerstin Feldhoff (1997): Handbuch zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzrecht. Düsseldorf/Bochum
- Elke, Gabriele (1997): Ganzheitliches Management des Arbeits- und Gesundheitsschutzes; in: ErgoMed 21, 2, 39-48
- Europäische Kommission (Hg.) (1996): Anleitung zur Risikobewertung am Arbeitsplatz. Brüssel/Luxemburg
- Fabricius, Nicolai (1997): Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Umsetzung des neuen Arbeitsschutzrechts; in: Betriebsberater 52, 24, 1254-1258
- Ferber, Christian von (1992): Arbeitswissenschaft - psychosozialer Streß - gesundheitsgerechtere Arbeitsgestaltung; in: ARBEIT 1, 2, 123-143
- Fischer, Cornelia (1996): Arbeitsschutz-Artikelgesetz - Starke Präventionsimpulse; in: Bundesarbeitsblatt 1, 21-24
- Fitting, Karl u.a. (1996): Betriebsverfassungsgesetz - Handkommentar -. München, 18. Auflage
- Jung, Eberhard (1982): Das Recht auf Gesundheit. München

- 
- Keller, Karl-Josef (1993): EG-Richtlinie "Arbeit an Bildschirmgeräten"; in: Leistung und Lohn, Nrn. 265 - 268
- Kloepfer, Michael (1989): Umweltrecht. München
- Kohte, Wolfhard (1984): Ein Rahmen ohne Regelungsinhalt? Kritische Anmerkungen zur Auslegung des 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG; in: Arbeit und Recht 32, 9, 263-275
- Kohte, Wolfhard (1996): Die Sicherheitsbeauftragten nach geltendem und künftigen Recht; in: Rudolf Anzinger, Rolf Wank Rolf (Hg.): Entwicklungen im Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht, Festschrift für Otfried Wlotzke zum 70. Geburtstag. München, 563-598
- Peter, Gerd (1993): Anforderungen an den Arbeitsschutz der Zukunft; in: ARBEIT 2, 2, 89-98
- Pröll, Ulrich (1991): Arbeitsschutz und neue Technologien. Opladen
- Wank, Rolf, Udo Börgmann (1992): Deutsches und europäisches Arbeitsschutzrecht. München
- Wlotzke, Otfried (1996): Das neue Arbeitsschutzgesetz - zeitgemäßes Grundlagengesetz für den betrieblichen Arbeitsschutz; in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 13, 19, 1017-1024
- Zimolong, Bernhard (1995): Neue Perspektiven im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz; in: Carl Graf Hoyos, Gerhard Wenninger (Hg.): Arbeits- und Gesundheitsschutz in Organisationen, Göttingen, 17-40

Anschrift des Verfassers:

Ulrich Faber  
Galenstraße 13  
58452 Witten

**Hinweis:** Die Zeitschrift ARBEIT hat einen Preis für den besten Aufsatz ausgeschrieben. Am Ende des Heftes werden die Bedingungen beschrieben.