

Positive Ansätze zum Bürokratieabbau – Formerfordernisse im Arbeitsschutz noch stärker reduzieren

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zu
Formerleichterungen im Arbeitsschutzrecht und zum Referentenentwurf
einer Verordnung zu Formerleichterungen im Arbeitsschutzrecht

10. Juni 2026

Zusammenfassung

Die Modernisierung der Formvorschriften im Arbeitsschutz ist richtig und überfällig. Die Digitalisierung der Kommunikation muss endlich auch im Arbeitsschutzrecht nachvollzogen werden. Zusätzliche Bürokratie – etwa durch neue Nachweispflichten oder erweiterte Mitwirkungsrechte des Betriebsrats – ist zu vermeiden. Maßnahmen für eine spürbare Entlastung der Unternehmen sind zügig anzugehen. Bestehende staatliche Vorgaben und Regelungen beispielsweise zu Unterweisungen müssen stärker flexibilisiert und digital ausgestaltet werden. Es ist wichtig, dass das Bundesarbeitsministerium die angekündigten Vorhaben zum Bürokratierückbau im Arbeitsschutz zügig angeht und das Sofortprogramm zum Bürokratierückbau im Arbeitsschutz aus Oktober 2025 nun konsequent umsetzt.

Im Einzelnen

Modernisierung der Formvorschriften ist überfällig

Es ist zu begrüßen, dass Formvorgaben im Arbeitsschutz reformiert, modernisiert und vereinfacht werden sollen. Arbeitgeber erhalten damit die Möglichkeit neben der schriftlichen Form auch elektronische und digitale Möglichkeiten bzw. die Textform zu nutzen, beispielsweise E-Mails. Die Schriftform ist bei einer immer weitergehenden Digitalisierung nicht mehr zeitgemäß. Unter diesen Zeichen ist dies eine notwendige Maßnahme.

Unternehmen entlasten statt betriebliche Prozesse durch neue Mitwirkungsrechte des Betriebsrats erschweren

Die Reform der Formvorschriften darf nicht zu zusätzlichen bürokratischen Belastungen führen. Diese drohen jedoch bei den geplanten Änderungen zur Kommunikation von arbeitsmedizinischen oder sicherheitstechnischen Maßnahmen, die vom Betriebsarzt oder von der Fachkraft für Arbeitssicherheit

vorgeschlagen wurden. Die hierzu vorgesehene Regelung in § 8 Abs. 3 S. 3 ASiG würde zu einer Komplizierung und Erschwerung betrieblicher Abläufe führen. Mit der geplanten Formulierung würde der Betriebsrat Adressat einer eigenen, an ihn gerichteten und begründeten Mitteilung, d. h. vollwertiger Empfänger (vorher war er nur Empfänger einer Kopie). Damit käme ihm ein betriebsverfassungsrechtliches Informationsrecht zu. Zugleich würden dadurch seine Überwachungs- und Initiativrechte gestärkt sowie mögliche Stellungnahmen bzw. "Interventionen" erleichtert. Die Umformulierung könnte auch dazu führen, dass die Begründung besonders auf die Interessen auf Aufgaben des Betriebsrats im Arbeitsschutz abgestimmt sein und nicht mehr nur die Interessen der Vorschlagenden einbeziehen muss.

Stattdessen sollte sich die Änderung des § 8 Abs. 3 S. 3 ASiG auf die Einführung der Textform beschränken und im Übrigen den Gesetzeswortlaut unverändert beibehalten. Dies gilt insbesondere für die zweigliedrige Formulierung, um klarzustellen, dass der Betriebsrat weiterhin nicht primärer Adressat der Mitteilungs- und Begründungspflicht ist. Im Übrigen umfasst der Begriff „Abschrift“ seinem Wortsinn nach nicht ausschließlich Papierdokumente und steht der Übermittlung einer digitalen Abschrift an den Betriebsrat mithin nicht entgegen. Zusätzlich könnte auch in der Gesetzesbegründung klargestellt werden, dass eine elektronische Abschrift, z.B. als E-Mail-Anhang, ausreicht.

Maßnahmen mit hohem Entlastungspotenzial ohne Sicherheitsverlust zügig angehen – Anforderungen an Unterweisungen vereinfachen

Laut den Referentenentwürfen soll die Wirtschaft insgesamt um 1,249 Mio. € entlastet werden. Leider wird die mögliche und im BMAS-Konzept aus dem Herbst 2025 angekündigte Bürokratieentlastung in Höhe von ca. 1,5 Mio. € durch die in den Referentenentwürfen beabsichtigten Maßnahmen nicht erreicht.

Größeres Entlastungspotenzial für die Unternehmen ist vorhanden, ohne dass Schutzniveaus sinken, beispielsweise durch eine Klarstellung, dass Unterweisungen vollständig digital durchgeführt und dokumentiert werden können. Im Zuge der Änderungen zur Unterweisung nach GefStoffV oder BiostoffV ist die Anforderung "mündlich" (§ 14 Abs. 2 S. 1 GefStoffV oder § 14 Abs. 2 S. 1 BiostoffV) nicht mehr zeitgemäß. Die Bestätigung der Unterweisung kann digital erfolgen, die Unterweisung an sich muss nach derzeitigem Recht jedoch noch mündlich erfolgen und kann daher nicht digital durchgeführt werden. Das ist den betrieblichen Akteuren nicht mehr zu vermitteln. Daher sollte das „mündlich“ konsequent aus dem staatlichen Vorschriften- und Regelwerk gestrichen werden.

Auch sollte im Hinblick auf den möglichen Zeitraum für eine Unterweisung ein gefährdungsbezogener Ansatz unter Berücksichtigung des Unfallgeschehens erfolgen. In den einschlägigen staatlichen Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz wird ein mindestens jährliches Unterweisungsintervall (u. a. § 6 Abs. 3 ArbStättV, § 12 Abs. 1 BetrSichV, § 14 Abs. 3 BiostoffV, § 8 Abs. 1 OstrV) gefordert. In der LärmVibrArbSchV im § 11 Abs. 1 ist beispielsweise das Unterweisungsintervall als "vor Aufnahme ... und danach in regelmäßigen Abständen, jedoch immer bei wesentlichen Änderungen ..." definiert. Diese Formulierung würde sich auch für andere Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz anbieten, um flexiblere Wiederholungsintervalle im Sinne der europäischen Arbeitsschutzgesetzgebung zu ermöglichen. Im Entwurf zur Überarbeitung der DGUV Vorschrift 1 wird über eine Flexibilisierung des Zeitraumes ("Spezielle Bestimmungen über Wiederholungsintervalle von Unterweisungen in staatlichen Arbeitsschutzvorschriften

oder anderen Unfallverhütungsvorschriften bleiben von Satz 1 und 2 unberührt.") nachgedacht, aber auch im gleichen Zuge der Verweis auf die staatlichen Verordnungen gegeben. Ziel sollte sein, Unterweisungen - auch nach unterschiedlichen Regelwerken - zusammenzulegen und durchführen zu können. Um eine Flexibilisierung zu erhalten, muss das staatliche Vorschriften- und Regelwerk in diesem Punkt ebenfalls angepasst werden.

Ansprechpartner:

BDA | Die Arbeitgeber.
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Abteilung Soziale Sicherheit
T +49 30 2033-1600
soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.