

ABSTRACT-READER

Evaluationen von Strategien, Programmen und Kampagnen im Arbeitsschutz

Reichweite und Grenzen

Drei-Länder-Vergleich
Schweiz - Österreich - Deutschland

**Gemeinsame Fachtagung
der SUVA und des wissenschaftlichen und sozialpolitischen Beirats der
Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)**

vom 12. bis 14. März 2014

in Luzern / Schweiz

Themen-Block I: SUVA-Betriebspanel

Ansätze und Evaluationsergebnisse am Beispiel der ersten vier Durchgänge des Panels

Ruedi Kaufmann, Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva)

Wirkungsmodell und Ergebnisse des Suva-Präventionspanels

Mit dem Präventionsprogramm «Vision 250 Leben» hat sich die Suva zum Ziel gesetzt, innerhalb von zehn Jahren 250 Berufsunfälle mit Todesfolge und ebenso viele schwere Invaliditätsfälle zu verhindern. Dazu muss die jährliche Anzahl schwerer Unfälle mehr als halbiert werden. Die jährliche Zahl schwerer Unfälle z.T. mit Todesfolge liegt in der Schweiz bei ca. 50.

Mit den umfangreichen Präventionsaktivitäten ist die Mehrfachansprache der gleichen Zielgruppen verbunden, die Überschneidungen von Themen und Massnahmen mit sich bringt. Unbekannt ist die Wechselwirkung der einzelnen Kampagnen und Massnahmen. Wirkungsmessungen für einzelne Präventionsschwerpunkte sind teuer und aufwändig.

Mit einer systematischen und ganzheitlichen Wirkungsmessung (SUVA Panel) und im Rahmen eines hypothetisch ausgearbeiteten Mess- und Wirkungsmodells sollen folgende Erkenntnisse gewonnen und Ergebnisse erbracht werden:

- Systematischer Wirkungsnachweis (Gesamtwirkung)
- Messung der zentralen KPIs (Key Performance Indicator) in Abstimmung mit den Zielen und der Strategie der Suva
- Entwicklung auf der Zeitachse
- Vergleiche innerhalb einzelner Kampagnen
- Einfluss einzelner Kampagnen und Massnahmen auf die Gesamtwirkung (inkl. Wechselwirkung)

Das Wirkungsmodell muss alle relevanten Treiber der Gesamtwirkung in einer Übersicht darstellen. Das Modell muss langfristig stabile, zuverlässige und valide Aussagen über die Wirkungszusammenhänge sowie über die Entwicklung der Messgrössen liefern. Es muss so gestaltet sein, dass aufgrund der Erkenntnisse konkrete Massnahmen bei der Weiterentwicklung der Präventionsaktivitäten abgeleitet werden können.

Die Entwicklung des Modells erfolgte in einem mehrstufigen teilweise iterativen Prozess. Wichtig war das vorhandene Wissen der Suva Spezialisten sowie bereits existierende Modellansätze.

Für diesen Zweck hat die Suva in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsinstitut LINK Research in Luzern ein Befragungspanel mit Personen aus Suva versicherten Betrieben der relevanten Zielgruppen entwickelt und aufgebaut. Dieses Panel deckt folgende Anforderungen ab:

- Zielgruppengerecht
- Repräsentativ für die Grundgesamtheit (Suva versicherte Betriebe)
- Einheitliches Befragungs- und Auswertungsmodell für alle Kampagnen
- Synergiemöglichkeiten für erweiterte Forschungsgegenstände
- Kontinuität und Stabilität

Für das Panel wurde eine disproportionale Stichprobe in Bezug auf die Betriebsgrösse, Leitungspersonen und Facharbeiter gebildet. Die Grösse des Panels wurde auf n = 4.000 Personen (je 50% leitende Mitarbeiter und Facharbeiter) festgelegt und nach drei Sprachgruppen gruppiert.

Die Rekrutierung der Teilnehmer erfolgte telefonisch. Die Erhebungen werden dann mittels der Online-Befragungsmethode durchgeführt, d.h. alle Teilnehmer werden mittels E-Mail eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Bisher wurden vier Befragungswellen durchgeführt, wobei jeweils eine Ausschöpfung von durchschnittlich ca. 70% verzeichnet werden konnte.

Vision 250 Leben

In der Schweiz verunfallen jedes Jahr rund 250 000 Menschen bei der Arbeit. Es trifft jeden fünften Bauarbeiter, jeden vierten Gerüstbauer und jeden dritten Forstarbeiter. Im Durchschnitt der letzten Jahre waren in den Betrieben jährlich rund 100 Todesfälle zu beklagen. Zudem sterben jedes Jahr rund 100 weitere Personen an den Folgen von Asbeststaub.

Mit der «Vision 250 Leben» hat sich die Suva zum Ziel gesetzt, in den Jahren 2010 bis 2020 250 Berufsunfälle mit Todesfolge und ebenso viele schwere Invaliditätsfälle zu verhindern. Künftig wird der Fokus in der Prävention von Berufsunfällen noch gezielter auf die Arbeitsplätze mit hohen Risiken gelegt.

Im Rahmen der Präventionsprogramme bilden folgende Themen die Schwerpunkte:

- Sicheres Instandhalten
- Sichere Baustelle
- Sichere Lehrzeit
- Stopp dem Manipulieren von Schutzeinrichtungen
- stolpern.ch
- Risikoverhalten Forst
- Sichere Elektrizität
- Asbest erkennen - richtig handeln

Im Mittelpunkt der "Vision 250 Leben" stehen die "Lebenswichtigen Regeln". Diese wurden für alle Branchen und Tätigkeiten mit hohen Risiken erarbeitet. Beim Einhalten gilt Null-Toleranz. Wird eine lebenswichtige Regel verletzt, heisst es: STOPP, die Arbeit einstellen und die gefährliche Situation beseitigen. Die Vorgesetzten sollen die Mitarbeitenden beim Einhalten der Regeln unterstützen.

Wichtiger Bestandteil der mehrjährig angelegten Kampagne bildet eine Arbeiterfigur, die wie ein Crash-Test-Dummy aussieht. Diese Figur namens «Risky» erleidet diverse Unfälle und weist zu Demonstrations-zwecken (in Sujets) verschiedene Verletzungen oder Krankheiten auf. «Risky» dient aber auch als Botschafter für korrektes Verhalten in den verschiedenen Risikoberufen und ist gleichzeitig Hauptdarsteller der entsprechenden TV-Spots. Er bildet ein wichtiges Element der Anzeigen-Sujets in Lead- und Fachmedien.

Diverse weitere Massnahmen am Arbeitsplatz, Werbung auf Messen und Events ergänzen die Kommunikationspalette. Zum Beispiel sind auf Baustellen die Verteilung von Leporellos mit den Lebenswichtigen Regeln und weitere Gadgets vorgesehen. Für das Fachthema Instandhaltung werden Werbematerialien wie Post-it, Kleberbogen, POD-Kleber und ein Give-Away produziert.

Erkenntnisse:

Nach vier Befragungswellen kann ein positives Fazit gezogen werden. Das Präventionspanel bildet den letzten Mosaikstein für eine kontinuierliche und systematische Prozessverbesserung des Präventionsauftrages der Suva. Es ist gelungen, ein seriöses und valides Werkzeug zu schaffen, das Suva intern hohe Akzeptanz genießt und bei vergleichbaren Institutionen ausserhalb der Schweiz grossen Anklang gefunden hat.

Konkret ist es gelungen, die Wirkung der Präventionsmassnahmen und deren Einflussfaktoren zu quantifizieren und im Zeitverlauf zu verfolgen. Es konnten wichtige Erkenntnisse für die weitere Umsetzung der Vision "250 Leben" gewonnen werden.

Die bisherige Umsetzung der Massnahmen zeigt einen hohen Erfüllungsgrad sowie eine erfreuliche Entwicklung in Bezug auf die Sensibilisierung der Betriebe für den Arbeitsschutz. Die Schlüsselbotschaften sind bekannt und werden verstanden. Jedoch lassen sich am Verhalten der Arbeitnehmenden an ihrem Arbeitsplatz noch keine signifikanten Veränderungen feststellen. Das

Messmodell zeigt deutlich, dass die Vorgesetzten und Sicherheitsbeauftragten¹ in den Betrieben einen starken Einfluss auf das Verhalten der Arbeitenden ausüben. Schulung und Befähigung direkt am Arbeitsplatz zeigen eine hohe Wirkung auf die Sicherheitskultur.

*Ruedi Kaufmann, Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) und
Dr. Stefan Oglesby, LINK Institut*

Ist die Wirkung von Präventionsmaßnahmen messbar?

Die Präsentation zeigt auf, wie die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen bei den Zielgruppen der Vorgesetzten und Mitarbeitenden mit Hilfe eines regelmäßig befragten Panels direkt und unmittelbar gemessen und analysiert wird.

Konzept, Betrieb und Analyse des SUVA Präventionspanels sind in das Präventionsprogramm „Vision 250 Leben“ eingebettet. Wichtige Elemente des Präventionsprogramms sind die „Lebenswichtigen Regeln“. Insbesondere wird das Prinzip „STOPP bei Gefahr“ vermittelt, das anzeigt, die Arbeiten müssen sofort eingestellt und die gefährliche Situation beseitigt werden.

Ein weiteres Element des Präventionsprogramms ist der Schutz vor Asbest.

Die Herausforderungen bei der Messung der Präventionswirkung wurden von der SUVA als folgende erkannt:

- Die gleichen Zielgruppen werden mehrfach angesprochen
- Die Themen überschneiden sich
- Die Wechselwirkung der einzelnen Kampagnen ist unbekannt
- Eine spezifische Wirkungsmessung für jeden einzelnen Präventionsschwerpunkt ist teuer und aufwändig

Mit dem SUVA Präventionspanel soll die Präventionswirkung des Programms systematisch, regelmäßig und effizient gemessen werden.

Das SUVA Präventionspanels wird auf zwei Ebenen eingesetzt:

- Quantitative, übergreifende Erhebung mit Hilfe eines standardisierten Erhebungsinstrumentes
- Individuelle, ad-hoc Erhebungen für vertiefte Fragestellungen bezüglich einzelner Mittel und Schwerpunkte

Das übergreifende, standardisierte Erhebungsinstrument dient dem langfristigen Controlling der Präventionsprogramme „Vision 250 Leben“ und „Asbest“. Zu diesem Zweck wird eine dauerhafte Stichprobe von N=4'000 Personen (Mitarbeitende und Vorgesetzte) in SUVA-versicherten Betrieben als Präventionspanel betrieben.

Die Wirkung des Präventionsprogramms wird ganzheitlich, aber auch für die einzelnen Aktivitäten gemessen. Das Wirkungsmodell stellt alle relevanten Treiber der Gesamtwirkung dar. Aus dem Wirkungsmodell und der Entwicklung der Messergebnisse im Zeitverlauf werden Maßnahmen abgeleitet und kontinuierlich umgesetzt.

Das SUVA-Präventionspanel zeichnet sich durch eine hohe Stichprobenqualität und sehr gute Mitmachbereitschaft aus. Dadurch sind repräsentative, zuverlässige Aussagen über die Zielgruppen der Präventionsprogramme gewährleistet.

¹ Bestellte Sicherheitsbeauftragte entsprechen nach deutscher Terminologie den Sicherheitsfachkräften.

Die Konzipierung, der Aufbau und der Betrieb des Präventionspanels waren und sind anspruchsvoll. Die Rekrutierung und Auswahl der aktiven Teilnehmer des Präventionspanels erfolgt telefonisch aus den zentralen CATI-Labors des LINK Instituts in Luzern und Lausanne. Dabei wird systematisch – soweit sinnvoll und möglich – auf mobile Kanäle gesetzt. Um die Panelmortalität gering zu halten, und die Ausschöpfung zu optimieren, wird der Fragebogen kurz gehalten. Dank responsive design können die teilnehmenden Panelisten die Fragebogen sowohl am PC wie auch mit mobilen Devices beantworten.

Das Messmodell wurde sorgfältig, mit mehreren Testphasen, entwickelt. Ausgehend von Expertengesprächen innerhalb der SUVA und desktop research im internationalen Kontext wurde in einem Workshop ein hypothetisches Messmodell definiert, und alle Messgrößen mit konkreten Messdimensionen operationalisiert. In einem Pre-Test wurden der Fragebogen und die Messdimensionen validiert und verfeinert.

Die Daten der Hauptwellen (bisher wurden 4 Befragungswellen durchgeführt) werden in einem Mess- und Wirkungsmodell abgebildet. Das Messmodell misst die Sicherheitskultur im Betrieb mit Hilfe von Indikatorfragen, die sicherheitsrelevantes Verhalten erheben für die drei Indexe „System + Organisation“, „Technik“ und „personelle Ressourcen“.

Das Wirkungsmodell berechnet den Einfluss der Präventionsprogramme auf die drei Indices der Sicherheitskultur im Betrieb. Für jede der konkreten, definierten Maßnahmen wird mittels Bayes Regressionen modelliert, wie stark der Einfluss auf die Sicherheitskultur ist. In Handlungsportfolios wird der Erfüllungsgrad der Maßnahmen der Einflussstärke gegenübergestellt. So können Maßnahmen priorisiert werden.

Die Analyse der Daten über 4 Befragungswellen seit 2011 zeigt die Wirkungskette der Präventionskampagne am Beispiel des Grundsatzes „Stopp bei Gefahr“. Die Kampagne erzielt hohe Beachtungs- und Erinnerungswerte für die Kommunikationsmittel, steigert das Wissen über den Grundsatz „Stopp bei Gefahr“, fördert die Maßnahmen zur Befähigung der Mitarbeitenden, und bewirkt eine positive Entwicklung des spezifischen, sicherheitsrelevanten Verhaltens, indem Mitarbeitende Ende 2013 im Vergleich zur ersten Befragungswelle vermehrt ernst genommen werden, wenn sie in einer Gefahrensituation „Stopp“ sagen. Die (gestützte) Bekanntheit des Grundsatzes „Stopp bei Gefahr“ hat innerhalb von zwei Jahren ein hohes Niveau erreicht, die entsprechende Verhaltensänderung hat noch weiteres Steigerungspotenzial.

Eine weitere erfolgreiche Wirkungskette konnte zum Beispiel durch die präzise Analyse über 4 Wellen hinweg für die Thematisierung der Sicherheit mit Angehörigen identifiziert werden.

Durch die regelmäßige Messung kann im Weiteren nachgewiesen werden, dass vor allem vier Kanäle wirksam für die Sensibilisierung sind: Information durch den Sicherheitsbeauftragten, berufliche Aus- und Weiterbildung, Publikationen der SUVA und Ausbildung in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Kontrollen der SUVA in den Betrieben zeigen insbesondere dann eine spezifische Wirkung auf die Sicherheitskultur, wenn aufgrund der Kontrolle Maßnahmen der Instruktion am Arbeitsplatz oder Maßnahmen gezielter Schulung ergriffen werden.

Kernstück der Analyse sind Handlungsportfolios, die systematisch aufzeigen, welche Maßnahmen wirksam sind, und welche noch Potenzial zur besseren Verankerung bei der Zielgruppe haben.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus Sicht der SUVA in Bezug auf das Modell sind die Quantifizierung der wirksamen Maßnahmen und Einflussfaktoren, sowie die Verfolgung im Zeitverlauf. Das Modell hat eine hohe Validität gezeigt und unterstützt die Maßnahmenfindung. Das Präventionspanel beobachtet den Impact bei neuen Maßnahmen. Wichtig ist auch die fortlaufende Ergänzung und Justierung des Fragenkatalogs.

Inhaltlich sind die wichtigsten Erkenntnisse unter anderem, dass die Schulung und Befähigung am Arbeitsplatz Wirkung erzielt. Die Einflussstärke der SUVA-Kontrollen ist dagegen noch nicht abschließend beantwortet. Auch das Prinzip „Stopp bei Gefahr“ greift auf Ebene Verhalten noch zu wenig.

Aufgrund der Erkenntnisse konnten klare Empfehlungen abgeleitet werden, wie zum Beispiel Investitionen in Inservice und redaktionelle Beiträge, und die erfolgreiche Förderung des Bewusstseins für „Stopp bei Gefahr“ weiter zu pflegen. Darüber hinaus wird empfohlen, die regelmäßigen und systematischen Instruktionen am Arbeitsplatz zu fördern und die Information über Konsequenzen der Sicherheitskontrollen zu verbessern.

Themen-Block II:

Evaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

Dr. Uwe Lenhardt, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Ansätze und Ergebnisse der Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Die im Jahre 2007 gestartete „Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie“ (GDA) war ein Novum: In ihr wirken die bis dato eher unkoordiniert agierenden institutionellen Träger des Arbeitsschutzes systematisch zusammen, um ein kohärentes Vorschriften- und Regelwerk zu schaffen und ihr Handeln an abgestimmten Zielen, Handlungsfeldern und Verfahrensstandards auszurichten (s. Kasten).

Die Evaluation der GDA stellte dementsprechend ebenfalls eine neue Herausforderung dar, bei deren Bewältigung man sich kaum auf existierende Routinen und Datenquellen stützen konnte.

Im ursprünglichen Evaluationskonzept wurden fünf Zielebenen definiert, zu denen die Dachevaluation Aussagen treffen sollte:

- (1) Erreichung der Arbeitsschutzziele i.e.S. (Unfallreduktion, Verringerung arbeitsbedingter Belastungen und Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sowie der Haut);
- (2) Erhöhung der Relevanz und Wirksamkeit des institutionellen Arbeitsschutzes im Betrieb;
- (3) Optimierung der Zusammenarbeit von Bund, Ländern und Unfallversicherung im dualen System;
- (4) Verbesserung der Zusammenarbeit der genannten Träger mit Dritten (z.B. Krankenkassen);
- (5) Stärkung des Beitrags betrieblicher Prävention zur Wirtschaftlichkeit und zur Gesundheit der Erwerbsbevölkerung.

Die für entsprechende Evaluationsaussagen erforderlichen Daten und Informationen wurden teils aus dem internen GDA-Berichtswesen entnommen, teils im Rahmen von Betriebsbesichtigungen standardisiert erhoben, v.a. aber durch neu konzipierte repräsentative Surveys (Betriebe, Beschäftigte, Aufsichtspersonal) und qualitative Befragungen (Adressatenkreis des Arbeitsschutzforums/GDA-Kooperationspartner) generiert.

Im Ergebnis lieferte die Dachevaluation eine Reihe von Hinweisen auf GDA-induzierte positive Entwicklungen im Arbeitsschutz. Zu nennen ist hier etwa die Etablierung neuer trägerübergreifender Steuerungsstrukturen und gemeinsamer Leitlinien für die Vorschriften- und Regelentwicklung sowie für eine abgestimmte Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Aufsichtsinstanzen. Des Weiteren konnte z.B. aufgezeigt werden, dass in die GDA-Arbeitsprogramme einbezogene Betriebe bei vielen Aspekten des Arbeitsschutzes signifikant besser abschneiden als andere Betriebe. Andererseits wurden aber auch zahlreiche Probleme und Defizite offengelegt, denen sich die GDA weiterhin intensiv widmen muss: Beispiele hierfür sind der nach wie vor hohe Anteil von Betrieben mit fehlender oder unzureichender Gefährdungsbeurteilung bzw. präventionsfachlicher Betreuung sowie der Befund, dass die Leitlinien für ein abgestimmtes Aufsichtshandeln institutionell recht unterschiedlich gehandhabt werden und beim Aufsichtspersonal keineswegs durchgängig auf Akzeptanz stoßen.

Die Reichweite der von der Dachevaluation der ersten GDA-Periode zu treffenden Aussagen ist allerdings in mehrfacher Hinsicht limitiert. Eindeutige Kausalnachweise von Maßnahmeneffekten sind allein deshalb ausgeschlossen, weil ein dafür notwendiges kontrolliertes Untersuchungsdesign im Rahmen der GDA nicht umsetzbar ist. Da zudem eine zweimalige Durchführung größerer Datenerhebungen (Vorher–Nachher) innerhalb einer Strategieperiode planerisch und ressourcenmäßig nicht zu leisten war, sind selbst bloße Veränderungsmessungen einstweilen nur sehr eingeschränkt bzw. erst im Laufe der zweiten GDA-Periode (nach Abschluss der nächsten Erhebungswelle) möglich. Darüber hinaus ist kritisch anzumerken, dass manche der gewählten Indikatoren für eine aussagekräftige Evaluation zu unspezifisch waren und sich als nicht geeignet erwiesen haben. Auch ist ein Teil der erhobenen Daten aufgrund von Selektions- und Verzerrungseffekten nur mit großer Vorsicht zu interpretieren. Die insgesamt wenig präzise Erfassung der zu evaluierenden Interventionen und die unzureichende Aufmerksamkeit, die in der Konzipierung und Durchführung der Dachevaluation den Verknüpfungen zwischen den verschiedenen Zielebenen entgegengebracht wurde, sind weitere unbefriedigende Aspekte.

Ausgehend von den – teils positiven, teils problematischen – Erfahrungen der ersten GDA-Periode wurde für die zweite Periode ein modifiziertes Evaluationskonzept entwickelt, in dem die zu evaluierenden Zielebenen stärker integriert und zahlenmäßig auf drei reduziert sind (Beiträge zur Erreichung der Arbeitsschutzziele i.e.S., Akzeptanz und Wirksamkeit des institutionellen Arbeitsschutzes einschließlich des Vorschriften- und Regelwerks, Zusammenarbeit der Träger untereinander und mit Dritten).

Das Evaluationskonzept orientiert sich nunmehr am Modell des „Prozessorientierten Wirkungsmonitorings“ (PWM). Dabei werden für alle Zielebenen der Evaluierung differenzierte hypothesenuntersetzte Wirkungsketten mit folgenden „Gliedern“ beschrieben:

- Inputs (Ressourcen der GDA-Akteure),
- Outputs (für die Zielgruppen erbrachte Leistungen),
- Nutzung (aktives Aufgreifen der Leistungen durch die Zielgruppen),
- Ergebnisse (kurz- bis mittelfristige Folgen der Outputnutzung: veränderte betriebliche Zustände und Verhaltensweisen) und
- Wirkungen (längerfristige übergreifende Folgen: gesundheitliche oder ökonomische Outcomes).

Entlang dieser Wirkungsketten werden die Aktivitäten und Maßnahmen der GDA mit empirisch identifizierten Veränderungen im Zeitverlauf stufenweise – von unmittelbaren bis zu stärker vermittelten „distalen“ Effekten – in Verbindung gebracht. Dabei nimmt die Gewissheit, mit der beobachtete Veränderungen auf Maßnahmen der GDA zurückzuführen sind, zum Ende der Wirkungskette hin zwangsläufig ab. Gleichwohl wird auf jeder Stufe größtmögliche Plausibilität (ohne den Anspruch des Kausalnachweises) angestrebt.

Die GDA

Nicht zuletzt angeregt durch kritische Bestandsaufnahmen und Handlungsaufforderungen durch die Europäische Union kam es 2006/07 zur Ausarbeitung und 2008 schließlich auch zur gesetzlichen Verankerung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Die GDA ist eine auf Dauer angelegte „konzertierte Aktion“ des Bundes, der Länder und der Unfallversicherungsträger (UVT), die folgende Kernelemente beinhaltet:

- (1) die Festlegung gemeinsamer Arbeitsschutzziele auf prioritären Handlungsfeldern und ihre Verfolgung im Rahmen bundesweiter, nach einheitlichen Grundsätzen durchgeführter Arbeitsprogramme,
- (2) die Optimierung der Zusammenarbeit bei der Überwachung und Beratung der Betriebe durch ein planvolles, abgestimmtes Vorgehen der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger,
- (3) die Herstellung eines kohärenten, verständlichen und überschaubaren Vorschriften- und Regelwerks für den Arbeitsschutz.

Höchstes Entscheidungsgremium der GDA ist die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK), in der der Bund, die Länder, die UVT und die Spitzenorganisationen der Sozialpartner paritätisch vertreten sind. Beraten wird die NAK vom einmal jährlich stattfindenden Arbeitsschutzforum, an dem Vertreter von Wirtschafts- und Fachverbänden, wissenschaftlichen Einrichtungen und Sozialversicherungsträgern teilnehmen. Die operative Steuerung der GDA erfolgt in einer Reihe von Untergremien. Die Evaluierung Strategie in all ihren Kernelementen obliegt einem externen Auftragnehmer und wird von einer durch die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) eingesetzten Expertengruppe sowie von einem wissenschaftlichen und sozialpolitischen Beirat begleitet.

Weitere Informationen unter: www.gda-portal.de

Roger Stamm, Institut für Arbeitsschutz(IFA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

Der Multiperspektiven-Ansatz der GDA-Dachevaluation

Die GDA als Multiakteurs-Strategie entfaltet Aktivitäten und Wirkungen auf verschiedenen Ebenen und bei verschiedenen Akteursgruppen:

- Bei den Trägern der GDA (Bund, Länder und Unfallversicherungsträger) als Regelsetzer, Überwacher und Berater
- bei den Unternehmern als Verantwortlichen für den betrieblichen Arbeitsschutz,
- bei den Beschäftigten, deren Gesundheit geschützt werden soll,
- bei Kooperationspartnern (Verbänden, Wissenschaft, Fachgesellschaften, anderen Sozialversicherungsträger), die dafür gewonnen werden sollen, Ihre Kompetenzen in die GDA einzubringen.

Die Evaluation der GDA muss die Perspektiven dieser verschiedenen Akteurs- und Zielgruppen einfangen und zu einem Gesamtbild zusammenfügen.

Um geeignete Daten zur Erfassung der verschiedenen Perspektiven zu gewinnen, wurden spezifische Instrumente entwickelt und Datenquellen erschlossen:

- Routinestatistiken der Sozialversicherung (v.a. Arbeitsunfälle, Häufigkeiten und – Diagnosen von Arbeitsunfähigkeit),
- Einschätzungen durch Repräsentanten der Träger der GDA und der Sozialpartner,

- Ergebnisse der Besichtigungen von Betrieben durch die Aufsichts- und Präventionsdienste der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung und der Unfallversicherungsträger mit standardisierten gemeinsamen Dokumentationen,
- Einschätzungen der Qualität der eigenen Tätigkeit sowie zur Qualität der Zusammenarbeit zwischen den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherung und der Länder durch das Aufsichtspersonal im Rahmen einer Befragung,
- repräsentative telefonische Befragungen der Verantwortlichen in den Betrieben sowie der Beschäftigten,
- Einschätzungen durch Vertreter der Kooperationspartner mit Hilfe von Interviews und Fragebögen.

Hinzu kommen externe Faktoren, die für die Ziele der GDA relevant sind, hierbei v.a. die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die Betriebe und den Arbeitsmarkt auf Basis volkswirtschaftlicher Daten.

Die GDA-Dachevaluation fügt aus diesem Mosaik ein Gesamtbild zusammen, das sowohl die spezifischen Perspektiven darstellt als auch die sich in den Daten widerspiegelnden unterschiedlichen Sichtweisen und Quellen im Vergleich bewertet.

An Hand von Beispielen werden Ergebnisse und Interpretationsansätze der vergleichenden Bewertung vorgestellt.

Aufgaben der Gemeinsamen Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) im Jahre 2014

Der Vorsitz der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) – bestehend aus dem jeweiligen Vorsitzenden und seinen beiden Stellvertretern – wechselt jährlich unter den drei GDA-Trägern Unfallversicherungsträger (UVT), Bund (BMAS) und Länder. In 2014 ist Dr. med. Thomas Nauert vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein NAK-Vorsitzender. Seine Stellvertreter sind Michael Koll (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) und Dr. Walter Eichendorf (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung).

Inhaltlich steht für die GDA im Jahr 2014 insbesondere die Umsetzung der drei neuen Arbeitsprogramme an. Das Arbeitsprogramm Organisation hat mit dem Start des „ORGACheck“ bereits einen ersten Aufschlag gemacht.

Ein weiteres Thema wird der Abschluss der Evaluation der ersten Strategieperiode sein. Die Evaluation der Arbeitsprogramme 2008 - 2012 und die Erkenntnisse aus den repräsentativen Befragungen in den Jahren 2011-2012 müssen diskutiert werden. Außerdem geht es um die Generierung von Strategien und Handlungsoptionen zur Weiterentwicklung der Kooperation innerhalb der GDA.

In den vergangenen Jahren hat die GDA bereits Kernelemente des Arbeitsschutzes definiert, etwa zur Beratung und Überwachung der Betriebe und zum Vorschriften- und Regelwerk. In Zukunft ist zu erörtern, mit welchen Themen sich ein moderner Arbeitsschutz befassen muss und welchen Beitrag die GDA dazu leisten kann.

Themen-Block III:

Evaluationsansätze im Personalverleih bzw. in der Zeitarbeit

Dr. Bernhard Brückner, Hessisches Sozialministerium

Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Zeitarbeit

Ergebnisse des GDA-Programms

Die Zeitarbeit hat in Deutschland in den letzten Jahren als Wirtschaftsfaktor und als Arbeitgeber kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Damit wurde es auch erforderlich, den Fokus des Arbeitsschutzes stärker auf diese Branche zu richten denn die Unfallzahlen in der Zeitarbeit waren hoch und es ist davon auszugehen, dass die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeit sich auf einem hohen Niveau einpendeln wird.

Durch die besonderen Arbeitsbeziehungen, die zwischen Zeitarbeitsfirma, Einsatzbetrieb und den Beschäftigten bei der Überlassung entstehen, ergeben sich besondere Herausforderungen für die Zeitarbeitnehmer:

- ständig wechselnde Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Arbeitsanforderungen,
- häufige Anpassung an neue Arbeitsabläufe,
- unterschiedliche Organisationsstrukturen und betriebliche Kommunikationswege
- veränderte Umgebungseinflüsse

Weitere Probleme in der Zeitarbeit ergeben sich häufig aus dem unzureichenden Austausch von Informationen bezüglich der Anforderungsprofile und Einsatzbedingungen. Dieser Austausch und die Abstimmung der Arbeitsschutzmaßnahmen zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb ist für den sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz der Zeitarbeitnehmer eine wesentliche Voraussetzung. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer oft in prekären Arbeitsverhältnissen befinden und hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind.

Im GDA-Programm wurde ein Schwerpunkt der Aktivitäten auf die Arbeitsbedingungen in den Einsatzbetrieben gelegt, da die Gefährdungen und Unfallrisiken aus den konkreten Arbeitsbedingungen ‚vor Ort‘ resultieren. Von 2009 bis 2012 wurden fast 12 000 Einsatzbetriebe hinsichtlich der Arbeitsgestaltung für die Zeitarbeitsbeschäftigten besichtigt, davon waren 9854 Datensätze auswertbar. Ein Großteil der Arbeitsplätze war unter rechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden. Etwa 10 bis 15 Prozent wiesen allerdings Mängel auf, die weitergehende Maßnahmen der Aufsichtsdienste der Länder und der Unfallversicherungsträger erforderten.

Die Zielsetzungen des Arbeitsprogramms, konnten im Rahmen der Reichweite und Spezifität des Programms weitgehend erreicht werden. Der Vergleich der Erst- und Zweitrevisionen zeigt, dass dort, wo unmittelbarer Handlungsbedarf bestand, die Arbeitsschutzsituation durch die Intervention der Aufsichtsdienste der Länder und der Unfallversicherungsträger in kurzer Zeit erheblich verbessert werden konnte. Die Erhebung des Arbeitsprogrammes weist auf eine weitverbreitete Integration der Zeitarbeiter in das System des Arbeitsschutzes des Einsatzbetriebes hin: rund 70% der Betriebe wurden als relativ frei von gravierenden Arbeitsschutzmängeln eingestuft.

Festzuhalten bleibt, dass das Unfallgeschehen in der Branche Zeitarbeit, bezogen auf die Zahl der Versicherten rückläufig war und auch absolut, trotz steigender Versichertenzahlen, die letzten Höchststände von 2008 nicht mehr erreicht hat. Die Ergebnisse des Arbeitsprogramms konnten auch nachweisen, dass das allgemeine Niveau des Arbeitsschutzes direkt mit dem Niveau des Arbeitsschutz für die Zeitarbeit zusammenhängt: das heißt, in den Betrieben, in denen der Arbeitsschutz gut geregelt ist, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass auch die verschiedenen Aspekte der Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer/innen (ZAN) gut geregelt sind. Anstrengungen der Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Unfallversicherungsträger, den betrieblichen Arbeitsschutz und hier namentlich die Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Betrieben zu verbessern, führen mittelbar auch zur Verbesserung der Arbeitsschutzsituation für die Beschäftigten in der Zeitarbeit.

Aufbauend auf den Empfehlungen für „Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Arbeitnehmerüberlassung“ des Beirates zum Förderschwerpunkt 2008 „Zeitarbeit“ des BMAS, könnte die Bildung eines Netzwerkes „Qualität der Zeitarbeit“ ein geeignetes Instrument sein, die Information und Motivation der beteiligten Akteure weiterhin zu verbessern und langfristig Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in der Zeitarbeit zu sichern.

Dr. Erich Janutin, Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS)

EKAS-Kampagnen und deren Evaluation, speziell "Prävention im Personalverleih"

1. EKAS-Kampagne "Prävention im Personalverleih"

Die Bedeutung des Personalverleihs hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. 2007 standen 262'000 temporär Beschäftigte im Einsatz, was rund 70'000 Vollzeitbeschäftigten entspricht. Davon verunfallten rund 14'000. Die Quote der Berufsunfälle im Personalverleih liegt deutlich über dem Durchschnitt.

Zusammen mit dem Branchenverband swissstaffing, den Durchführungsorganen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Kantone, SECO, Suva) und den Sozialpartnern führte die EKAS zwischen 2007–2012 die Kampagne "Prävention im Personalverleih" durch.

Die Situationsanalyse der Projektgruppe identifizierte folgende Hauptproblembereiche:

- Das Dreiecksverhältnis Verleihbetrieb, Einsatzbetrieb und Arbeitnehmer verursacht Schnittstellenprobleme.
- Die Verantwortlichkeiten für die Arbeitssicherheit sind nicht immer allen Beteiligten klar.
- Jüngere Arbeitskräfte mit weniger Erfahrung und meist neu am Arbeitsplatz sind im Personalverleih überrepräsentiert.
- Die nötigen beruflichen Qualifikationen fehlen oft.
- Die Arbeitseinsätze sind häufig von kürzerer Dauer und werden in der Regel kurzfristig vereinbart.
- Die Unfallstatistik zeigt, dass die häufigsten Unfallursachen immer wieder die gleichen sind: Ausgleiten, stolpern, stürzen, getroffen werden, sich stechen/schneiden usw. Hinzu kommen Beschwerden des Bewegungsapparates durch Überbelastungen sowie psychosoziale Risiken.

Entsprechend wichtig sind deshalb Information, Kommunikation, Einweisung (Instruktion) und Weiterbildung.

Die wichtigsten im Rahmen des Projektes neu entwickelten Präventionsmittel sind:

- Die ‚Slideshow‘ «Gefahrensituationen: Falsch - Richtig»: Kern des neuen Instruments bilden illustrierte Gefahrensituationen, als richtig und falsch gegenübergestellt. Elementare Sicherheitsregeln werden damit einfach und allgemein verständlich kommuniziert. Mit diesem Präventionsinstrument können die meisten Zielgruppen sowie auch fremdsprachige Arbeitskräfte besser erreicht werden. Online bietet diese ‚Slideshow‘ noch mehr Nutzungsmöglichkeiten.
- Der „Persönliche Sicherheitspass“ dokumentiert den Ausbildungsstand der Arbeitenden im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
- Das Anforderungs- und Qualifikationsprofil helfen dem Einsatzbetrieb und dem Verleiher, die benötigten Fähigkeiten zu definieren und verbessern den Informationsfluss bei der Personalselektion.
- Die wichtigsten Gefahrensituationen wurden ergänzend als Informationsbroschüre herausgegeben.
- Lernspiele vermitteln die Botschaften auf spielerische Weise.

Die neuen Präventionsinstrumente werden alle in Deutsch, Französisch und Italienisch angeboten und sind auf der EKAS-Webseite abrufbar oder können dort kostenlos bestellt werden. Sämtliche Informationen zur Kampagne sind ebenfalls auf der Webseite enthalten (www.ekas.ch > Themen > Personalverleih).

Die EKAS

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) ist eine außerparlamentarische Behördenkommission des Bundes im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Darin vertreten sind die sogenannten Durchführungsorgane (Kantone, SECO, Suva), Versicherer und Sozialpartner. Die Beschlüsse der EKAS sind für die Versicherer und die Durchführungsorgane verbindlich.

Zu den Durchführungsorganen gehört auch das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Das SECO ist das Kompetenzzentrum des Bundes für alle Kernfragen der Wirtschaftspolitik.

Zur Finanzierung der Präventionsarbeit bezüglich Arbeitssicherheit stehen der EKAS pro Jahr rund 100 bis 120 Mio. Franken zur Verfügung, davon ca. 10 - 15 Prozent für Kampagnen, Informationen und Schulungen.

Die EKAS erlässt Richtlinien, setzt sich für die einheitliche Anwendung der Sicherheitsvorschriften in den Betrieben und die koordinierte Verteilung finanzieller Mittel ein. Weiter sorgt sie für eine partnerschaftliche, effiziente Zusammenarbeit der Durchführungsorgane. Die EKAS nimmt wichtige Informations-, Aus- und Weiterbildungsaufgaben wahr und führt gesamtschweizerische oder regionale Programme zur Förderung der Arbeitssicherheit (Sicherheitsprogramme, SIPRO's bzw. Kampagnen) durch.

Ziel dieser Kampagnen der EKAS ist die Reduktion von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie deren Kosten und gleichzeitig die Minderung von menschlichem Leid.

Die erste nationale Kampagne, SIPRO I (Sicherheitsprogramm) „Sprossi“ genannt, wurde zum Thema Leitern bereits 1988 durchgeführt. Darauf folgten drei weitere nationale SIPRO's, ungefähr im 4-Jahres-Takt.

Heute beschäftigt sich die EKAS insbesondere mit folgenden Themen:

- „Vision 250 Leben“; Ziel: Vermeidung von tödlichen und schweren Berufsunfällen und Berufskrankheiten.
- „Prävention im Büro“; Ziel: Verhütung von Unfällen und Erkrankungen im Bürobereich
- „Prävention im Personalverleih“; Ziel: Reduktion der Berufsunfälle und Berufskrankheiten im Bereich der Verleiharbeit
- „be smart work safe“; Ziel: Sensibilisierung von jugendlichen Arbeitnehmenden im Bereich der Arbeitssicherheit

2. Auswertungen / Evaluation der SIPRO's und Kampagnen der EKAS

Die Evaluation der früheren SIPRO's (Sicherheitsprogramme) hat die Suva zusammen mit externen Evaluationsinstituten durchgeführt. Dies geschah in der Regel mittels Null- und Wirkungsmessungen durch Befragungen von Arbeitnehmern und Sicherheitsfachleuten. Diesbezüglich kann auf die Ausführungen der Suva verwiesen werden. Neuerdings erfolgt die Evaluation durch die EKAS bzw. durch beigezogene Spezialisten. Hier dienen die Unfallstatistiken, Google-Auswertungen und Webstatistiken (Klickraten-

Auswertung der Homepage) sowie die Erfassung der bestellten Präventionsmittel und Teilnahmezahlen an Wettbewerben als wesentliche Indikatoren. Ebenfalls helfen Befragungen und Auswertungsberichte der Arbeitsgruppen und Partnerorganisationen.

3. Evaluation der EKAS Kampagne "Prävention im Personalverleih"

Die Entwicklung des Berufsunfallrisikos ist gemäss den Statistiken der SSUV (Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung UVG) für den Personalverleih (Suva Klasse 70 C) seit dem Start des Projektes weiter rückläufig. Damit wurde auch das Projektziel einer weiteren Reduktion der Unfallzahlen im Personalverleih erreicht. Von 210 Unfällen pro 1000 Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2007 sanken die Zahlen auf 170 im Jahr 2012, was einer Reduktion von 19,05 % entspricht.

Als eigentlicher Renner entwickelte sich der persönliche Sicherheitspass. Seit der Einführung machen bereits rund 128'000 Arbeitnehmende in der Verleiharbeit vom Sicherheitspass Gebrauch. Der EKAS-Sicherheitspass erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Fehlt für einen bestimmten Einsatz das nötige Grundwissen, kann der Arbeitgeber die entsprechende Instruktion oder Weiterbildungen veranlassen.

Das Projekt, das am 31. Dezember 2012 seinen Abschluss fand, hat sich gelohnt. Konzentrierte Aktionen und gemeinsam von allen Beteiligten getragene Präventionsinstrumente können wirkungsvoll eingesetzt werden und die Unfallzahlen lassen sich dadurch signifikant und nachhaltig reduzieren.

Themen-Block IV:

Evaluationsansätze der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt Österreichs (AUVA)

Dr. Thomas Strobach, Klaus Wittig, AUVA

Präventionsmaßnahmen im Arbeitsschutz evaluieren, aber wie? – Der integrative Baukastenansatz der AUVA

Vor dem Hintergrund der Ressourcenknappheit und des damit ständig steigenden Kostendrucks im Gesundheitsbereich wird der Nachweis von Effektivität und Effizienz immer bedeutsamer. So werden Evaluationen von Maßnahmen immer mehr gefordert und auch umgesetzt. Auch die AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Österreich) stellt sich dieser Forderung: Sie möchte sowohl die Wirksamkeit ihrer Präventionsmaßnahmen untersuchen als auch die dahinterliegenden Wirklogiken und -modelle explizieren und prüfen. Die Evaluationsergebnisse sollendann in die Konzeption künftiger Projekte einfließen.

In diesem Beitrag werden

(1) ein integratives Baukastensystem für Evaluationen von Präventionsmaßnahmen sowie
(2) seine Anwendung auf ein spezifisches Projekt (Prävention von Handverletzungen) der AUVA vorgestellt:

So wurde (1) in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber ein integratives Baukastensystem entwickelt, das als Standard und Rahmen für Evaluationen gelten soll und von jedem Projekt- bzw. Evaluationsteam hinsichtlich seiner spezifischen Fragestellungen angepasst werden kann. Dieses Modell inkludiert Bausteine bezüglich des Zusammenspiels von Verhaltens- und Verhältnisprävention, Indikatoren hinsichtlich der zugrunde liegenden Wirk-Logiken „Input-Output-Outcome-Impact“ (vgl. Beywl&Niestroj, 2009), das Vierebenenmodell von Kirkpatrick (2006) sowie Merkmale der Umsetzungsgenauigkeit von Maßnahmen (vgl. Century et

al., 2010). Die Standards der Gesellschaft für Evaluation hinsichtlich der Qualität von Evaluation (DeGEval, 2008) sowie die Qualitätsdimensionen im Gesundheitsbereich nach Donabedian (1988) dienen als Leitlinien.

(2) Bei der Entwicklung des integrativen Baukastensystems wurde auch die Anwendbarkeit auf verschiedene, geplante Projekte der AUVA überprüft. Näher spezifiziert wurde es für das Präventionsprojekt „Handverletzungen“, worauf im Beitrag detaillierter eingegangen wird. Abschließend werden in diesem Beitrag Chancen sowie Stolpersteine in der Entwicklung und Spezifizierung des integrativen Baukastensystems diskutiert.

Literatur:

Darstellung des integrativen Baukastensystems für Evaluationen im Präventionsbereich (AUVA-Report Nr. 63) unter: https://www.sozialversicherung.at/mediaDB/1018762_R63.pdf

Themen-Block V:

Evaluationsansätze der Österreichischen Arbeitsinspektion

Josef Kerschhagl, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat

Ansätze und Evaluationsergebnisse der Österreichischen Arbeitsinspektion - Überlegungen zur Wirkung: Messung/Verbesserung

A. Kernleistungen und deren Messung

Die Leistungen (Produkte) der Arbeitsinspektion zielen auf Verbesserung der Arbeitsbedingungen ab, so dass Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen vermieden (begrenzt) werden. Die Kernleistungen der Arbeitsinspektion sind Kontrolle, Beratung, Information und Parteistellung bei Betriebsanlagen-Genehmigungsverfahren. Als wichtigster Wirkungsindikatoren für Kontrolle, Information und Beratung kann der bewirkte Grad der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften (Mängelfreiheit oder Mängelbehebung) herangezogen werden. Die Messung der präventiven Wirkung bei Teilnahme an Genehmigungsverfahren ist vergleichsweise schwieriger. Dies hat mehrere Gründe, wie Parteistellung, Zuständigkeit, Vollständigkeit von Einreichunterlagen etc.

B. Wirkung von Kontrolle, Beratung und Information

Auf Basis von branchenspezifischen wirkungsorientierten Schwerpunktaktionen mittels Zufallsstichproben und Entscheidungskriterien über Vollerhebungen und Nachkontrollen konnte in bestimmten Branchen ein statistisch belegter Nachweis erbracht werden, der zeigt, wie sich der Zustand von Sicherheits- und Gesundheitsaspekten in den Betrieben einerseits durch einschlägige Informationen andererseits durch beratende Kontrolle (Beratung mit anschließender Kontrolle) merkbar verbessert.

So kann durch fachlich verständlich aufbereitete Information und deren gezielter Verteilung eine Verbesserung der Realisierung der gesetzlich vorgegeben Schutzziele kurzfristig im Schnitt auf bis zu 20 % und mittelfristig auf bis zu 40 % erreicht werden. Durch beratende Kontrolle kann eine Verbesserung kurzfristig im Schnitt auf bis zu 40 % und mittelfristig auf bis zu 80 % und vereinzelt mehr erreicht werden.

Die Mängelbehebung ist ein guter Wirkungsindikator für Arbeitsaufsichtsbehörden mit Kontroll- und Beratungsfunktion. Es stellt sich allerdings die Frage, wie sie mit dem sozialpolitischen Indikator der Arbeitsunfallquote in Zusammenhang steht. Erfahrungen von Betrieben mit gut entwickelten Arbeitsschutzsystemen und statistische Daten, legen den Schluss nahe, dass bei einer sehr guten Umsetzung des Arbeitsschutzrechtes im Schnitt eine Arbeitsunfallquote in der Größenordnung von 100 (Bezug: 10.000 Arbeitnehmer/innen) erreichbar ist. Auf

arbeitsbedingte Erkrankungen wird hier nicht weiter eingegangen, da diesbezüglich erst eine möglichst praxisnahe Datenbasis aufzubauen ist.

C. Zusammenhang von Maßnahmen und Wirkungen

Grundsätzlich gilt es Anforderungen nach Hersteller/innen (Inverkehrbringer/innen) hinsichtlich Technologie (und deren Sicherheit) und Verwender/innen (Arbeitgeber/innen) hinsichtlich technischen, arbeitsorganisatorischen und verhaltensbasierten Maßnahmen zu unterscheiden:

So wird eine Technologie, die mehr Sicherheit bietet, das Risiko von Unfällen deutlich reduzieren. Die zweckentsprechende Umsetzung technisch-organisatorischer Maßnahmen führt in der Regel zu einem hohen Grad der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften. Dies umso mehr, je mehr Risiko durch eine bestimmte Technologie gegeben ist. Durch Berücksichtigung verhaltensbasierter Maßnahmen können dann aber noch deutliche Reduktionspotentiale verwirklicht werden, wie dies Erfahrungen von Betrieben zeigen, die „good error culture“ und „behaviour based safety“ realisieren.

PLANUNGSSCHRITTE: WIRKUNGSORIENTIERTE SCHWERPUNKTAKTION

- Einsatz einer praxisorientierten Auswertesoftware und eines Statistik- und Auswerteteams
- Risikobasiertes festlegen der Branche(n)
- Auswahl einer geeigneten Betriebsdatenbank, die die Grundgesamtheit der relevanten Betriebe gut abbildet (hohe Treffsicherheit, d.h. wenig nicht mehr bestehende Betriebe)
- Festlegen der Zahl der Betriebe der Zufallsstichprobe um von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit mit einer gewünschten Genauigkeit (in unserem Fall 10 %) schließen zu können (Wahl eines guten Stichprobenziehungsgenerators vorausgesetzt)
- Risikoorientierte Entwicklung der Kernfragen (Fragebogen) und von Informationsmaterial
- **Hauptindikator: Mängelbehebung, daraus abschätzbarer Indikator: „Unfallquote“**
- Planung der Phasen der Schwerpunkttaktion (inhaltlich, organisatorisch, zeitlich)
 - Phase 1: Beratungs- und Kontrollphase bzw. Informationsphase (Stichproben)
 - Auswertung und Schlussfolgerung für Grundgesamtheit
 - Je nach Ergebnis, Entscheidung, ob Vollkontrolle und Nachkontrollphase erforderlich (erforderlichenfalls Phase 1a: Vollkontrolle durchführen mit System garantierter Mängelbehebung)
 - Phase 2: Nachkontrollphase in Betrieben (Stichprobe)
 - Auswertung und Schlussfolgerung für Grundgesamtheit
 - Je nach Ergebnis, Entscheidung, ob volle Nachkontrolle sinnvoll
- Schulung des Personals vor Durchführung damit die Schwerpunkttaktion möglichst einheitlich abläuft
- Einbindung der Wirtschaftskammer für Informationsaustausch hat sich als bewährt (Informationsmultiplikator)
- Fachlich verständlich aufbereitete Information gemeinsam mit Partnerorganisationen zu entwickeln ist sinnvoll (effizientes Informationsmanagement statt unnötige Informationsflut)
- Abschlussbericht einschließlich Erfolgskontrolle.

D. Schlussfolgerungen

Es zeigt sich, dass fachlich verständlich aufbereitete und gezielt verteilte Information eine effiziente Maßnahme zur Verbesserung des Arbeitsschutzes ist, da mit vergleichsweise geringem Aufwand, eine merkliche Wirkung erzielt werden kann. Diese Maßnahme eignet sich in besonderem Maße zur Begleitung bei Einführung neuer Vorschriften.

Beratende Kontrolle ist dagegen eine effektive Maßnahme zur Verbesserung des Arbeitsschutzes. Aus vergleichsweise größerem Aufwand resultiert eine deutliche messbare Wirkung. Auf Grund des Aufwandes eignet sich die beratende Kontrolle besonders für branchenspezifische Schwerpunkte.

E. Literatur

- Near Miss – Systematischer Umgang mit Beinaheunfällen, Roman Wagner, Wagner Verlag, ISBN: 978-3-9502369-0-3
- Schwerpunktkaktionen der Arbeitsinspektion 2006/2009 in bestimmten KMU um die Wirkung von Information und Beratung mit Kontrolle festzustellen. Link:
 - http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/640F7EA4-F257-4907-85C0-5CC277C095D1/0/Kurzfassung_VEXAT.pdf
 - http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/CC2A260A-BBB7-4CDB-A6FA-8E5599E8EF59/0/VEXAT_Kurzbericht_DT_2011.pdf