

Ergebnisdokumentation

12. Arbeitsschutzforum

26. und 27. September 2017 in der Freien und Hansestadt Hamburg

„Zukunft ist jetzt wir gestalten sichere und gesunde Arbeit“

Auf dem 12. Arbeitsschutzforum wurden die Grobziele der 3. GDA-Periode vorgestellt. Das Arbeitsschutzforum hat sich mit der Frage auseinandergesetzt, mit welchen Handlungsfeldern die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie die Akteure im Bereich von Sicherheit und Gesundheit in der dritten Periode erreichen kann.

Im Großgruppenformat „WALK & Talk“ wurden die Handlungsfelder

- **Instrumente,**
- **Kompetenzentwicklung,**
- **Ressourcen**

aus der Perspektive des **Aufsichtspersonals** und aus der Sicht der **Betriebe** erörtert.

Ergebnisse zum Handlungsfeld „Instrumente“

Ausgangsthese für die Diskussion:

„Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung stehen anwenderfreundliche Instrumente zur Verfügung! Die Akteure kennen diese, können sie verstehen und nutzen! Wie gelingt das?“

Perspektive Betriebe:

Häufig genannte Aspekte/Erkenntnisse/Kernaussagen:

- Vorhandenes Material muss reduziert und systematisiert werden und dabei verständlicher und passgenauer werden (KMU , Branche)
- Hilfsmittel müssen weniger checklistenhaft und mehr prozessorientiert sein
- Neben Sanktionen müssen vermehrt Anreizsysteme geschaffen werden

Herausforderungen:

- Zu viel Material „weniger aber besser ist mehr“
- Zu wenig Aufsicht, zu wenig Konsequenzen
- Gefährdungsbeurteilung ist zu formal ausgestaltet
- Die Anwender werden zu wenig in die Entwicklung von Instrumenten eingebunden
- GDA ist nicht bekannt genug

Lösungsansätze/Vorschläge:

- Vorhandenes Material bekannter machen und verbessern i.S. von schnelle, einfache, integrative unterstützende Instrumente
- Schulung muss früher einsetzen (Ausbildung/Uni) und Fortbildung kontinuierlich erfolgen
- Intensivere und kontinuierliche Unterstützung der KMUs (s. HH)
- Neue technische Möglichkeiten nutzen (Apps, Spiele, E-Kommunikation...)
- Mehr Erfahrungsaustausch

Perspektive Aufsicht:

Häufig genannte Aspekte/Erkenntnisse/Kernaussagen:

- Bessere und übersichtlichere Hilfsmittel – Checklisten greifen zu kurz
- Adressatengerechtere Instrumente (KMU)
- Möglichkeiten neben Sanktionierung auch vermehrt Anreize zu schaffen

Herausforderungen:

- Aufsichtsinstrumente zu wenig KMU-gerecht
- Wird das Thema „Arbeit 4.0/Digitalisierung“ ausreichend und sinnvoll berücksichtigt / WIE?

Lösungsansätze/Vorschläge:

- Mehrstufiges Aufsichtsmodell – Einstieg mit „Mut zur Lücke“, dann schrittweise ausbauen (Differenzierung KMU – GU)
- Pädagogische Qualifizierung/ richtige Ansprache
- Nutzung von Online Kommunikationsmöglichkeiten

Ergebnisse zum Handlungsfeld „Kompetenzentwicklung“

Ausgangsthese für die Diskussion:

„Alle Akteure im Arbeitsschutz verfügen über adäquates und aktuelles Wissen und sind in der Lage, ihre Kompetenzen weiter zu entwickeln! Wie gelingt das?“

Perspektive Betriebe:

Häufig genannte Aspekte/Erkenntnisse/Kernaussagen:

- Hauptaspekte sind die Themen Ausbildung, Qualifizierung und Fortbildung der betrieblichen Akteure, der Führungskräfte und Beschäftigten
- zentrale Rolle der Führungskräfte als Schlüsselfunktion im Unternehmen stärken und nutzen
- 4.0 –Prozesse nutzen (Internet, Apps, Telemedizin...)
- niedrigschwellige Beratung der betrieblichen Akteure
- Berücksichtigung der Belastung der Arbeitsschutzverantwortlichen und stärkere Unterstützung

Lösungsansätze/Vorschläge:

- wichtig sind nach wie vor vorhandene Kompetenzen für ein konsequentes Verwaltungshandeln der Aufsicht, wie z.B. Anordnungen, Bußgeld
- durch Sensibilisierung der Beschäftigten, Erfahrungsaustausche, Externe als „Werbebotschafter für GDA-Informationen nutzen
- gute Praxisbeispiele
- „Kompetenzentwicklung durch Strafe?“ vs. einfach zugängliche Angebote zur Kompetenzentwicklung
- zentrale qualitätsgesicherte Informationsplattform, Arbeitsschutz ins betriebliche Informationsmanagement integrieren
- Navigationshilfen sind wichtig, um Wissen verfügbar zu machen
- Arbeitsschutz muss in die Phase der Unternehmensgründung integriert werden, z.B. durch eine Nachweispflicht im Rahmen der Gewerbeanmeldung
- weitere Professionen in die Beratung der Betriebe einbeziehen

Perspektive Aufsicht:

Häufig genannte Aspekte/Erkenntnisse/Kernaussagen:

- wichtige Kompetenzen sind
 - Methodenkompetenz,
 - Überzeugungskompetenz,
 - Durchsetzungskompetenz,
 - Genderkompetenz.
- modernes Wissensmanagement und Wissensaustausch auch zwischen den GDA-Trägern
- Kompetenzentwicklung erfordert auch stärkeren Austausch zwischen der Aufsicht und betrieblichen Interessenvertretungen
- Wichtig sind nach wie vor vorhandene Kompetenzen für ein konsequentes Verwaltungshandeln der Aufsicht (z.B. Anordnungen, Bußgelder)

Herausforderungen:

- Fehlende Handlungsmotivation der Akteure
- Europäische Gewerbeaufsicht?

Lösungsansätze/Vorschläge:

- Einheitliche Ausbildungs- und Fortbildungsstandards, z.B. gemeinsame Module
- Ausgewogenes Verhältnis zwischen Generalisten und Spezialisten
- Hospitation in fremden Aufsichtsbehörden und Supervision des Aufsichtspersonals

Ergebnisse zum Handlungsfeld „Ressourcen“

Ausgangsthese für die Diskussion:

„Alle Akteure im Arbeitsschutz verfügen über ausreichende und angemessene Ressourcen und können diese effizient nutzen! Wie gelingt das?“

Perspektive Betriebe:

Häufig genannte Aspekte/Erkenntnisse/Kernaussagen:

- Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz müsste in Lehrplänen, an Schulen, in Ausbildungen, im Studium verankert werden
- Lehrstühle für Arbeitsmedizin müssen erhalten werden
- GDA und Gefährdungsbeurteilung sind wenig präsent
- zu wenig Aufsicht - ILO 81 Empfehlungen müsste umgesetzt werden

Lösungsansätze/Vorschläge:

- quantitativ und qualitativ ausreichende Unterstützung - insbesondere von KMU - durch Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte
- Umlagefinanzierte Beratung nach DGUV Vorschrift 2 für KMU
- auf betrieblicher Ebene genügend Ressourcen für BGM zur Verfügung stellen; BGM auf Vorstandsebene ansiedeln, Arbeitsschutz zu Bestandteil der Unternehmenskultur machen, Arbeitsschutz- und Gesundheitskennzahlen als Bestandteil der Vergütung von Leitungs- und Führungskräften, den Präventionseffekt von BGM-Investitionen berechnen und darstellen, stärkere Einbeziehung der Beschäftigten als Experten ihrer Arbeitsgestaltung bei der Gefährdungsbeurteilung, Führungskräftebildungen, Arbeitsschutzmanagement, Multiplikatoren auf allen Ebenen, ...
- Betriebe dürfen geeignete Experten aus anderen Berufsgruppen mit Arbeitsschutzaufgaben beauftragen ...
- erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit für die Gefährdungsbeurteilung
- Sozialpartner ermutigen, Tarifverträge für bessere Arbeitsbedingungen abzuschließen

Perspektive Aufsicht:

Häufig genannte Aspekte/Erkenntnisse/Kernaussagen:

- zu wenig Aufsicht - ILO 81 Empfehlungen müsste umgesetzt werden ...
- mehr finanzielle und personelle Ressourcen für mehr Betriebsbesichtigungen...

Lösungsansätze/Vorschläge:

- ausreichende, flächendeckende und einheitliche Aufsichtsstrukturen bei effizienter, konkurrenzfreier Zusammenarbeit von UVT und staatlichem Arbeitsschutz; bessere Vernetzung untereinander und mit Initiativen und Wissenschaft, z.B. GDA mit INQA und NPK...
- statt mit Druck und Sanktionen mit Überzeugung und Motivation arbeiten
- zusätzliche Ressourcen durch mehr IT-Unterstützung gewinnen
- politische Bedeutung des Arbeitsschutzes anheben
- organisatorische Verankerung in den Ländern verbessern: Priorität, Aufmerksamkeit)...
- Zielvorgaben der GDA sinnvoll gestalten: realistische Besichtigungszahlen bestimmen, Qualität, Pflicht + Kür festlegen, Prioritätensetzung...

- wenn Personen für Gremien benannt werden, müssen auch die Zeit und die Reisemittel bereitgestellt werden