

13. Arbeitsschutzforum am 26./27.09.2018

Zusammenfassungen der Workshopergebnisse Tag 1 (26.09.2018)

Workshop 1: Gemeinsam stark – Abgestimmtes Aufsichtshandeln als Erfolgsfaktor

Workshop 2: Die systematische Gefährdungsbeurteilung – neu denken, mehr erreichen

Workshop 3: Aktiv in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – Gefährdungen vermeiden

Workshop 4: Lernen für die Zukunft – die GDA-Dachevaluation

Workshop 5: „GDA Orgacheck in der Betrieblichen Praxis“

13. Arbeitsschutzforum am 26.09.2018 in Berlin/Café Moskau

Workshop 1: Gemeinsam stark – Abgestimmtes Aufsichtshandeln als Erfolgsfaktor

Beim abgestimmten Vorgehen von staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträgern gibt es Handlungsbedarf bei der Umsetzung von Instrumenten und Kriterien des abgestimmten Vorgehens.

Im Workshop dienten zwei Gesprächsrunden zu den Themen „Erfahrungsaustausch als Instrument des abgestimmten Vorgehens“ und „Spezifischer Nachweis der Wirksamkeit von im Rahmen der GDA entwickelter Maßnahmen“ als Impulsgeber für die Diskussion. Dabei wurden im Wesentlichen folgende Leitfragen thematisiert:

1. Was sind die Erfolgsfaktoren für erfolgreiches, abgestimmtes Vorgehen?
2. Was können wir zu einer gelingenden Kooperation beitragen?
3. Was ist gut gelaufen? Was sollte davon auf jeden Fall mit in der 3. GDA-Periode umgesetzt werden?

In der anschließenden Diskussion haben sich 5 Botschaften zu den Erfolgsfaktoren herauskristallisiert:

1. Grundlage für erfolgreiches, abgestimmtes Vorgehen ist die Kommunikation und gegenseitige Information im Rahmen einer gemeinsamen Zielsetzung und eines gemeinsamen Rollen- bzw. Grundverständnisses.
2. Dabei muss die Kommunikation und gegenseitige Information schon bei der Planung so gestaltet werden, dass eine horizontale und vertikale Aufgabenteilung möglich ist. Hierzu bietet die schon gelebte gute Zusammenarbeit auf operativer Ebene, wie z. B. das Projekt „Spezifischer Wirkungsnachweis“ gezeigt hat, geeignete Ansatzpunkte. Dieses Potential sollte im Rahmen der GDA besser genutzt werden.
3. Wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Abstimmung ist ein funktionierender Datenaustausch und eine gemeinsame Qualifizierung des Aufsichtspersonals.
4. Die Erfahrungsaustausche werden vom Aufsichtspersonal gut angenommen und sollten als Informations- und Qualifizierungsinstrument zur inhaltlichen Abstimmung für die Führungs- und Arbeitsebene weiterentwickelt werden.
5. Die „Tandemlösung“, also die gemeinsame Betriebsbesichtigung von Aufsichtsbeamten der ASV und Aufsichtspersonen der UVT, sollte als erfolgreiches Ergänzungsinstrument für zu definierende Anlässe in Betracht gezogen werden.

13. Arbeitsschutzforum am 26.09.2018 in Berlin/Café Moskau

Workshop 2: Die systematische Gefährdungsbeurteilung – neu denken, mehr erreichen

Der Workshop setzte sich aus einem Vortrags- und einem Diskussionsteil sowie einer Meinungsbilderhebung zusammen. Die Meinungsbilderhebung erfolgte parallel mit einem Erhebungsbogen, der auch noch nach der Veranstaltung abgegeben werden konnte. Impulse für die Diskussionsrunden lieferten die Vorträge von Herrn Reinhard Walleter (Südwestmetall), Frau Andrea Fergen (IGM-Vorstand) und Herrn Andreas Zapf (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales).

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen, wobei an dieser Stelle die Ergebnisse nicht vollständig oder differenziert dargestellt werden können:

Diskussionsrunde 1 „Rolle der Beschäftigten in der Gefährdungsbeurteilung“

Die teils kontroversen Diskussionen erbrachten als Quintessenz, dass die Verbesserung des Umsetzungsgrades bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht unbedingt an den Beschäftigten fest gemacht werden kann, sondern der Betriebsrat eine wesentlichere Rolle spielen sollte. Auch eine verstärkte Ansprache der Beschäftigten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wurde nur bedingt als erfolgsversprechend gesehen. Wesentliche Punkte waren:

- Erfahrungen haben gezeigt, dass Seminare für Beschäftigte nicht effizient sind.
- Die Einbindung der Beschäftigten sollte indirekt über die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte und Betriebsräte erfolgen.
- Die Ansprache von Kleinbetrieben, in denen weder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit noch ein Betriebsrat zur Verfügung stehen, sollte z. B. über die Verbände erfolgen.
- Die hohe Zustimmung in der GDA-Betriebsbefragung zur These „Die Beschäftigten kennen ‚ihre‘ Gefahren am Arbeitsplatz“ wurde von den Diskussionsteilnehmern nicht uneingeschränkt geteilt.
- Auf § 15 Arbeitsschutzgesetz „Pflichten der Beschäftigten“ müsste stärker hingewiesen werden.
- Die Aussage, dass „Arbeitsschutzwissen bereits in der Bildung“ vermittelt werden sollte, wurde von allen unterstützt, wobei differenziert werden sollte an welcher Stelle und in welchem Umfang bereits der „Umgang mit Gefahren“ thematisiert wird (vom Kindergarten über die Schule hin zur Meisterausbildung).

Diskussionsrunde 2 „Welche Rolle spielen externe Berater“

Die Diskussion erbrachte zusammengefasst folgende Ergebnisse:

- Die Gefährdungsbeurteilung kann nicht einfacher bzw. weniger komplex sein, als die gesetzlichen Vorgaben. Die Durchführung sollte jedoch möglichst vereinfacht werden, ohne dass es zu Qualitätseinbußen kommt.

- Gefordert sind zu allererst die betrieblichen Verantwortlichen. Im Falle eines Unterstützungsbedarfs sind die Sifa oder der Betriebsarzt/die Betriebsärztin vorrangige Ansprechpartner.
- Eine Beratung durch Externe sollte Themen vorbehalten sein, die außerhalb der Fachkompetenz der Verantwortlichen oder Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt/die Betriebsärztin liegen. Dies setzt jedoch voraus, dass diese die Grenzen ihrer Fachkompetenz kennen.
- Externe haben zu wenig Einblick in die Betriebsabläufe, um sich in den ganzen Prozess einzubringen.
- Eine Absenkung des Niveaus der Gefährdungsbeurteilung würde nicht zu einer Steigerung der Akzeptanz führen.
- Es sollten strukturierte Praxishilfen zur Verfügung stehen, wie die OiRA-Sammlung der EU-OSHA von nach Branchen sortierten Instrumenten für kleine Betriebe.
- Es sollte ein Baukastensystem angeboten werden, mit dem die Gefährdungsbeurteilung modular durchgeführt werden kann.
- Die Vorgaben zur Gefährdungsbeurteilung sollten vereinheitlicht werden.
- Es sollte ein Basisinstrument sowie Spezifikation für Branchen angeboten werden. Das Basisinstrument muss auch von kleinen Betrieben eigenständig anwendbar sein, für die Spezifikationen kann externe Hilfe erforderlich sein.
- Aufgabe für die 3. GDA-Periode: Matrix erstellen, Mindeststandard festlegen, Branchenspezifische Ergänzungen zur Verfügung stellen.

Diskussionsrunde 3 „Mehr Führungskräfte erreichen, Akzeptanz verbessern“

Hierzu ergab die Diskussion im Wesentlichen folgende Empfehlungen:

- In Gesetzen und Verordnungen sollte im Zusammenhang mit Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung deutlicher der Prozess herausgestellt werden.
- Bereits im Rahmen der Ausbildung sollte für den Arbeitsschutz sensibilisiert werden.
- Bei der Integration der Gefährdungsbeurteilung in die betrieblichen Prozesse könnten die IHK / Handwerkskammern unterstützen.
- Die Öffentlichkeitsarbeit sollte professioneller und deutlich ausgebaut werden, um mehr Betriebe und Beschäftigte zu erreichen. Dabei sollten auch andere Kanäle genutzt werden, wie Twitter, WhatsApp usw.
- Es sollte eine konzertierte Aktion auf Bürgerebene geben (siehe seinerzeitige Verkehrssicherheitskampagne „Der siebte Sinn“)
- Die GDA sollte eine dynamischere, modernere Sprache verwenden.
- Bei der Überzeugung von Verantwortlichen ist der Fachkräftemangel ein wichtiges Argument.
- Den Verantwortlichen sollten deutlicher die Konsequenzen aufgezeigt werden.
- Maßnahmen der GDA sollten auch die ansprechen, die im Betrieb etwas bewegen, wie Sifa, aber auch Sicherheitsbeauftragte.

Meinungsbilderhebung:

Aus den Übereinstimmungsquoten sowie den Anmerkungen auf den Erhebungsbögen lassen sich folgende Empfehlungen herausfiltern:

- Maßnahmen im Bereich der Gefährdungsbeurteilung dürfen ihren Schwerpunkt nicht auf Checklisten legen.
- Die GDA muss mehr Betriebe erreichen und nicht einzelne Betriebe umfassend beraten (Quantität vor Qualität).
- Die GDA muss im Betrieb mehr Verantwortliche/Führungskräfte erreichen und weniger die Arbeitsschutzakteure/Experten.
- Überwachungsmaßnahmen sollten auch das Arbeitsschutzniveau betrachten, da ein gutes Arbeitsschutzniveau auf eine systematische Gefährdungsbeurteilung hindeutet.
- Es müssen neue Ansätze (Informationen, Kommunikationswege) gefunden werden, um auch KMU zu erreichen.

13. Arbeitsschutzforum am 26.09.2018 in Berlin/Café Moskau

Workshop 3: Aktiv in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – Gefährdungen vermeiden

Die Gefährdungsbeurteilung wird in KMU nach wie vor zu wenig umgesetzt. Im Workshop wurde nach einem ersten Impuls aus der Praxis von Herrn Schwarz (Kissel und Wolf GmbH) das Projekt „Aktive Gefährdungsvermeidung bei psychischen Belastungen – Hintergründe, Vorgehen, Ergebnisse“ von Dr. David Beck (BAuA) vorgestellt. Mit diesem Background diskutierten die Teilnehmer zur Frage: „Was bedeuten diese Ergebnisse für den Arbeitsschutz und die Praxis der Gefährdungsbeurteilung?“

Das Spannungsfeld zwischen gesetzlichen Vorgaben und betrieblicher Praxis wurde deutlich und intensiv diskutiert.

Die Diskussion zeigte deutlich die Probleme zwischen den Anforderungen an den Arbeitsschutz und die Praxis der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in KMU.

Der Betrieb muss dort abgeholt werden, wo er steht. Im Hinblick auf das bestehende Betriebsklima sowie die Handlungen, die bereits zur Gefahrenvermeidung vorgenommen werden. Daran muss angeknüpft werden (auch hinsichtlich der formalen Erfordernisse).

In der Praxis finden sich eine Vielzahl von verschiedenen Präventionskulturen, auf die eingegangen werden muss.

Die Ergebnisse zeigen, dass noch Forschungsbedarf besteht.

Hilfsmittel müssen branchenspezifischer sein, d.h. passgenau um zur Anwendung zu kommen (Bsp. GB für Arztpraxen).

Beide Inputs und auch die Erfahrungen der Teilnehmer machen deutlich, dass die KMUs mehr Hilfestellung/mehr Beratung brauchen. Somit braucht es Ressourcen für Unterstützungsleistung. Diese Akteure müssen „Brücken bauen“ zwischen den schon vorhandenen Aktivitäten und Maßnahmen und den gesetzlichen Anforderungen.

Auch wenn einhellig die Notwendigkeit von allgemein verbindlichen Standards bejaht wird, befürwortet die Mehrheit doch keine zu hohen Anforderungen an die Dokumentation zu stellen → Stichwort „Niederschwellige Dokumentation“

Folgende Aspekte wurden der NAK mit auf den Weg gegeben.

1. Das „Brücken bauen“ zwischen gesetzlichen Anforderungen und betrieblicher Praxis soll in der Zukunft stärker realisiert werden.
2. Das setzt entsprechende Qualifizierung der Aufsicht voraus.
3. Neben Aufsicht sind auch andere Akteure in dieser Rolle vorstellbar z.B. Sifa, Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte (Rollenklärung).
4. Der Zugang in die KMUs über die Organisationen, die schon eine besondere (branchenspezifische) Nähe haben, z.B. HWK, IHK...), neue Kooperationspartner für die 3. GDA-Periode identifizieren.
5. Das Wording „Gefährdungsbeurteilung“ ist zu überprüfen – Wird der Begriff in seiner Bedeutung verstanden, gibt es passendere Begriffe?

13. Arbeitsschutzforum am 26.09.2018 in Berlin/Café Moskau

Workshop 4: Lernen für die Zukunft – die GDA-Dachevaluation

Ausgehend von einer Präsentation der wesentlichen Ergebnisse der GDA-Dachevaluation der 2. Periode diskutierten rund 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Fragestellungen:

- Warum stagniert der betriebliche Arbeitsschutz trotz deutlicher Anstrengungen der GDA?
- Was kann die GDA dazu beitragen, um den betrieblichen Arbeitsschutz weiter zu entwickeln?

Folgende Schwerpunkte wurden thematisiert:

- Eine Verbesserung bzw. stärkere Verbreitung des betrieblichen Arbeitsschutzes kann nicht erwartet werden, wenn die Personalstärke der Aufsicht immer kleiner wird. Die Ergebnisse der GDA-Dachevaluation zeigen, dass Aufsicht wirkt. In den letzten Jahren führte der deutliche Rückgang an Personalstärke in der Aufsicht zu weniger Besichtigungen.
- Sind die Intervalle der Erhebung nicht zu kurz für eine Bewertung der Effekte?
- Waren die Messverfahren der GDA-Dachevaluation passend zu den Aktivitäten der GDA? So lag beispielsweise einer der wesentlichen Schwerpunkte des GDA-AP Psyche darauf, die betrieblichen Arbeitsschutzakteure und das Aufsichtspersonal für psychische Belastungen zu sensibilisieren und entsprechend zu schulen. Die dadurch entstehenden Effekte wurden in der GDA-Evaluation jedoch nicht berücksichtigt.
- Die Instrumente für die Aufsicht und Beratung sollten übersichtlicher und anwenderfreundlicher gestaltet werden. Die Arbeitsprogramme sind nicht auf die Struktur vor Ort abgestimmt.
- Die GDA bzw. der Arbeitsschutz erreicht die Kleinbetriebe nicht.
- Die GDA kommt beim Unternehmer nicht an, deshalb sollten Multiplikatoren und Schnittstellen effektiver genutzt werden.
- Es ist nicht angekommen, dass GDA mehr ist, als die Arbeitsprogramme. Die Zusammenarbeit zwischen den Trägern hat außerhalb der Programme strukturelle Probleme.

Botschaften an die NAK:

- Die Messverfahren und Intervalle der GDA-Dachevaluation sollten hinterfragt werden. In Bezug auf die GDA-Arbeitsprogramme: Wird tatsächlich das gemessen, was die GDA-Arbeitsprogramme leisten? Sind die Evaluationsintervalle richtig gewählt, um die tatsächliche Wirkung bzw. den tatsächlichen Effekt bewerten zu können?
- Zur Verbesserung der Qualität bzw. besseren Verbreitung des betrieblichen Arbeitsschutzes ist eine wirkungsvolle Aufsicht unabdingbar. Diese kann jedoch nur mit einer angemessenen Personalstärke realisiert werden.
- Um die Breitenwirkung der GDA zu verbessern, sollte betriebliche Akteure deutlich stärker einbezogen werden.
- Entwicklung eines Konzeptes, welches verstärkt auch auf die Probleme und Bedürfnisse der Kleinbetriebe Bezug nimmt.
- Verbesserung der systematischen Zusammenarbeit zwischen den Trägern der GDA. Insbesondere Festlegung gemeinsamer Standards, die auch eingehalten werden. Gleichzeitig sollten die jeweiligen Stärken der Träger genutzt werden. Dieses muss aber inhaltlich abgestimmt erfolgen. Es sollen komplementäre Wege verfolgt werden.

13. Arbeitsschutzforum am 26.09.2018 in Berlin/Café Moskau

Workshop 5: „GDA Orgacheck in der Betrieblichen Praxis“

Tischlermeister Frank Reinicke berichtete, unterstützt von Ralph Angerstein, Leiter des Regionalen Netzwerks der Offensive Mittelstand in Sachsen-Anhalt, über seine Erfahrungen mit dem Einsatz des GDA-ORGAChecks in seinem Betrieb.

Die Firma Reinecke Holzbearbeitung aus Ilsenburg im Nordharz ist seit 1948 im Innenausbau tätig. Die 14 Beschäftigten fertigen individuelle Möbel für gewerbliche und private Kunden. Inhaber Frank Reinecke war auf der Suche nach Optimierungsmöglichkeiten für verschiedene Bereiche seines Unternehmens. Durch Personalwechsel mussten Zuständigkeiten neu geregelt werden. Verbesserungspotenziale sah Frank Reinecke auch bei der innerbetrieblichen Kommunikation und der Arbeitsplanung. Beim Thema Sicherheit und Gesundheit ging es vor allem darum, Arbeitsunfälle zu vermeiden.

Bei der Suche nach geeigneten Lösungen achtete Frank Reinecke vor allem darauf, dass sie sich für kleinere Unternehmen eignen, also mit möglichst geringem Aufwand umzusetzen sind und nachhaltig wirken. Fündig wurde er beim GDA-ORGACheck, der ihm über das regionale Netzwerk der Offensive Mittelstand in Sachsen-Anhalt vermittelt wurde. Schwerpunkt dieses Netzwerks ist die Unterstützung für Klein- und Mittelunternehmen bei Fragen rund um Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Mithilfe des GDA-ORGAChecks wurde der Ist-Zustand im Betrieb systematisch erfasst und der Handlungsbedarf ermittelt. Auf dieser Basis wurden konkrete Ziele formuliert:

- Die Beschäftigten stärker an das Unternehmen binden und einen Belegschaftskern bilden
- Einen systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutz etablieren, um Unfälle zu vermeiden und das Arbeitsklima zu verbessern
- Die Beschäftigten durch Befragungen und Workshops einbeziehen, um Arbeitsabläufe zu optimieren und Stress zu vermeiden
- Mitarbeitervorschläge stärker berücksichtigen und honorieren
- Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchführen und regelmäßig wiederholen

Die Umsetzung erfolgte anschließend im Rahmen einer durch das BMAS-Programm UnternehmensWert:Mensch geförderten Beratung.

Dazu wurden zunächst regelmäßig Workshops mit einem externen Berater – ohne die Geschäftsführung – veranstaltet. Hier konnten die Beschäftigten offen sagen, wo der Schuh drückt. Als wichtiges Ergebnis finden bei Firma Reinecke regelmäßig einmal im Monat Teamsitzungen statt, in denen neben dienstlichen Themen auch strategische Fragen behandelt werden. Dieser Termin wird darüber hinaus für Unterweisungen genutzt. Fester Tagesordnungspunkt ist zudem die Frage nach Zufriedenheit, Stimmung und Kommunikationshemmnissen.

Die Beratung trug dazu bei, im Arbeitsalltag eine Reihe von Pflichten an die Beschäftigten zu übertragen. Das entlastete den Geschäftsführer und vergrößerte zugleich das

Verantwortungsbewusstsein der Beschäftigten. Weiterbildungen zu den Themen „Management von Veränderungsprozessen und Führung“ machten die Mitarbeiter fit für die zukünftigen Arbeiten. Für die Zukunft wird auf die Weiterführung der begonnenen Prozesse und Zusammenarbeiten gesetzt. Es wird verstärkt versucht, die Möglichkeiten der Digitalisierung auszuloten und für das Unternehmen nutzbar zu machen.

Im Ergebnis sind Sicherheitsdenken und Teamgeist nun fest in der Unternehmenskultur verankert. Auch der Nutzen von Sicherheit und Gesundheit konnte erfolgreich vermittelt werden: Das Unternehmen verzeichnet deutlich weniger Arbeitsunfälle.

Ein Jahreskoordinierungsplan macht Ziele und Vorhaben eines Jahres, etwa Weiterbildungen und Investitionen, für alle Beschäftigten transparent und zugänglich.

Alle Beschäftigten sind aktiv in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess einbezogen. Bei der Umsetzung des Jahreskoordinierungsplans unterstützt ebenfalls das regionale Netzwerk der Offensive Mittelstand im Rahmen einer Poolbetreuung für Klein- und Handwerksbetriebe der Region.

Firma Reinecke wurde mittlerweile durch die BGHM mit dem Qualitäts-Siegel „Sicher mit System“ ausgezeichnet. Das Unternehmen nutzt dies in seiner Außendarstellung gegenüber Partnern und Kunden und in der Presse – was zu einer deutlichen Imageverbesserung führte.

Der Praxisbericht verdeutlicht, dass es nicht nur ausreicht, den Check auszufüllen.

Entscheidend sind die konsequente Umsetzung der Maßnahmen und die Etablierung kontinuierlicher Verbesserungsprozesse. Regionale Unterstützungsstrukturen wie das regionale Netzwerk der Offensive Mittelstand in Sachsen-Anhalt sind dabei äußerst hilfreich.

Abschließend sprach sich Herr Reinecke für eine verstärkte Berücksichtigung des Arbeitsschutzes bei der Vergabe, insbesondere durch öffentliche Auftraggeber und größere Unternehmen aus, was zu einer angeregten Diskussion führte. Der Vorschlag wird auf jeden Fall von der Offensive Mittelstand weiter verfolgt werden.