

13. Arbeitsschutzforum am 26./27.09.2018

Zusammenfassungen der Workshopergebnisse Tag 2 (27.09.2018)

Workshop 1: Arbeitsschutzkultur - Nutzen und Potentiale

Workshop 2: *keine Zusammenfassung vorhanden*

Workshop 3: Arbeitsgestaltung bei psychischen Belastungen

Workshop 4: Sicherer Umgang mit krebserzeugenden Stoffen

Workshop 5: Die Gestaltung von Arbeit bei physischen Belastungen

13. Arbeitsschutzforum am 27.09.2018 in Berlin/Café Moskau

Workshop 1: Arbeitsschutzkultur - Nutzen und Potentiale

„Kulturaspekt als Querschnittsthema betrachten.“

1) Ein ganzheitlicher Ansatz im Arbeitsschutz ist für zukunftsorientierte Unternehmen von zentraler Bedeutung, weshalb die Kulturperspektive als Querschnittsthema bereits bei Analyse und Maßnahmenumsetzung berücksichtigt werden sollte.

Die genauen Begrifflichkeiten zwischen Arbeitsschutzkultur, Sicherheitskultur, Gesundheitskultur, sowie Präventionskultur neben der Unternehmenskultur muss getrennt betrachtet und operationalisiert werden.

Auf dem aktuellen Arbeitsmarkt müssen Arbeitgeber/innen überzeugt werden, Sicherheit und Gesundheit in alle Prozesse einzubeziehen, um mögliche Gefährdungen vorzeitig zu erkennen und abzuwenden. Dabei spielt die bestehende Kultur eines Unternehmens eine wesentliche Rolle.

Der Kulturaspekt sollte daher bei Ansätzen und Maßnahmen innerhalb der Ziele der nächsten GDA-Periode berücksichtigt werden – ein Stichwort hier, ist z.B. die systematische Gefährdungsbeurteilung zu nennen. Hier ist der Ansatz, dass eine „proaktive“ Gestaltung der GBU im Sinne des Stufenmodells nach Hudson eine nachhaltige Maßnahme wäre. Intensive Beteiligung der Beschäftigten und den Blick auch darauf gelenkt, wie mit Risiken umgegangen werden könnte, die momentan noch gar nicht bekannt sind, zählen zu dem prospektiven Teil des Kulturverständnisses. Die 6 Handlungsfelder der aktuellen DGUV-Kampagne sind generell für eine zukunftsorientierte Unternehmenskultur von zentraler Bedeutung. Denn hier werden auch „weiche“ Themen wie u.a. Führungshandeln, Gestaltung des Betriebsklimas oder die entsprechende Integration von Sicherheits- und Gesundheitsthemen in den Arbeitsalltag thematisiert.

2) Um den (Markt-)Zugang mit den Themen aus dem Arbeitsschutz zu vergrößern, bietet es sich an, Arbeitsschutz als festen Bestandteil einer Arbeitgebermarke (Employer Branding) zu kommunizieren (Kulturansatz-Organisationsentwicklung-Image). Neue Zugänge zu KMUs durch „Vermarktung“ im Human Resource Bereich sowie auch über Fachverbände, Kammern, Sozialpartner könnten erste Ansätze sein.

Neue Zugänge zu KMUs durch „Vermarktung“ im Human Resource Bereich sowie auch über Fachverbände, Kammern, Sozialpartner wurde als eines der Kommunikationskanäle diskutiert, wie man an KMUs herantreten könnte.

Arbeitsschutz sollte als fester Bestandteil einer Arbeitgebermarke (Employer Branding) etabliert sein, welches in vielen Betrieben eine unternehmenskulturelle Entwicklung bedeutet (Kulturansatz-Organisationsentwicklung-Image).

3) Umsetzbare zugeschnittene Lösungsansätze für KMU anbieten (eher Ansätze, die sowohl für Sicherheit und Gesundheit als auch den Geschäftserfolg generell von Nutzen sind – Unternehmenskulturentwicklung).

Es bedarf mehr Lösungsansätze zugeschnitten für KMUs (eher Ansätze, die sowohl für Sicherheit und Gesundheit als auch den Geschäftserfolg generell von Nutzen sind – Stichwort Unternehmenskultur/Wirtschaftlichkeit!)

Kompetenz von Führungskräften sollte zum Thema gemacht werden – was macht heute eine gute Führungskraft aus?

Beteiligung ist ein wesentlicher Ansatzpunkt, um Risiken für Sicherheit und Gesundheit frühzeitig zu erkennen, es ist aber genauso ein Ansatz um innovativer zu sein und flexibler auf neue Herausforderungen zu reagieren (darüber kann auch eine gute Verknüpfung zum wirtschaftlichen Nutzen erfolgen).

13. Arbeitsschutzforum am 27.09.2018 in Berlin/Café Moskau

Workshop 3: Arbeitsgestaltung bei psychischen Belastungen

Der Workshop war mit knapp 40 Personen gut besucht, wobei neben Vertreterinnen der Gewerbeaufsichten, der Unfallversicherungsträger und der Sozialpartner auch betriebliche Akteure anwesend waren. Eingangs wurden durch Herrn Lauenstein und Herrn Merfert grundlegende Informationen zum Arbeitsprogramm Psyche bzw. dem Projekt psyGA der GDA gegeben. Es folgten drei Vorträge aus der betrieblichen Praxis der Firmen Emdener Verkehrs- und Automotivgesellschaft (EVAG), der Zeitarbeitsfirma Personal Hofmann und der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG). Abschließend berichtete Frau Stiegler (BKK-DV) kurz zur praktischen Umsetzung von psyGA. Die Vorträge, insbesondere aus der betrieblichen Praxis, wurden sehr positiv aufgenommen. Leider mangelte es aufgrund von zeitlichen Verschiebungen im Ablauf des Arbeitsschutzforums zum Ende an Zeit für eine tiefergehende Diskussion, so dass die Ergebnisse knapper als gewünscht ausfielen.

Die Akteure aus der Praxis haben einhellig berichtet, dass das Thema nicht leicht umzusetzen war und der damit verbundene Aufwand intern kaum überzeugend zu kommunizieren war. Umso wichtiger war es, die Beschäftigten intensiv einzubinden, so dass es aber im Effekt doch geklappt hat. Die Motivation, sich mit psychischen Belastungen auseinanderzusetzen, variierte über die Akteure hinweg. Die EVAG berichtete, dass Sie aufgrund eines Besuchs der niedersächsischen Gewerbeaufsicht mit dem Thema konfrontiert wurde. Personal Hofmann sah die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung als notwendigen Teil der Unternehmenskultur und Kommunikation nach außen, um dem schlechten Ruf von Zeitarbeit entgegenzuwirken. Die BVG setzte sich im Rahmen der eigenen Arbeitsschutzorganisation mit dem Thema auseinander. Alle drei Betriebe wünschen sich, dass es neben Handlungshilfen auch einen besseren Weg gibt abzuschätzen wie gut man im Prozess vorangekommen ist. Insbesondere in Betrieben mit vielen Gefährdungsbeurteilungen (BVG = 400) ist der Prozess sonst schwer umzusetzen und Ängsten der Führungskräfte und Beschäftigten zu begegnen.

Das Publikum sah vor allem an zwei Punkten Handlungsbedarf: Erstens mehr Klarheit in den Handlungshilfen, so wurde bspw. der Wunsch nach einem geeigneten, die Compliance erfüllenden (online-)Tool geäußert. Zweitens wurden deutlichere Verpflichtungen der Betriebe und bessere Sanktionsmöglichkeiten gefordert. Die Wichtigkeit zu kommunizieren, dass psychische Belastung Teil einer Gesamtgefährdungsbeurteilung (und nicht etwa eine eigene „Gefährdungsbeurteilung Psyche“) ist, betonten Betriebe und Plenum. In diesem Kontext wurde auch hervorgehoben, dass einige Erkenntnisse zu psychischen Belastungen sich auch im Rahmen der anderen Aspekte der Gefährdungsbeurteilung ergeben, sprich sich mit der Beurteilung psychischer Belastung überschneiden.

Als Forderung an die NAK lässt sich aus dem Workshop ableiten, dass

- 1) bessere Tools und Handlungshilfen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastung (insb. im Bereich Maßnahmen) bereitgestellt werden müssen, und
- 2) für die Aufsicht bessere Wege der Verpflichtung von Betrieben (inkl. Sanktionsmöglichkeiten) gewünscht sind.

13. Arbeitsschutzforum am 27.09.2018 in Berlin/Café Moskau

Workshop 4: Sicherer Umgang mit krebserzeugenden Stoffen

Grundsatzstatement: Berufsbedingte Krebserkrankungen sind vermeidbar. Folgende Schwerpunkte wurden thematisiert:

- zu krebserzeugenden Stoffen existieren **ausreichend Regelungen**; jedoch: **Defizite** bei der **Umsetzung** in den Betrieben/beim **Transfer** in die Praxis. Frage: Warum kommen all die guten Lösungen nicht in der Praxis (insb. KMU) an?
- Der Informationstransfer über das Auftreten von krebserzeugenden Gefahrstoffen am Arbeitsplatz und den davon ausgehenden Gefährdungen muss verbessert werden.
- Hierzu bedarf es der Zusammenarbeit und eines intensiven Informationsaustauschs aller Arbeitsschutzakteure (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, überbetriebliche Dienste, Aufsichtspersonen von Ländern und UVT)
- Transfer ist keine Einbahnstraße - Forderung einer **Anzeigepflicht beim Umgang mit krebserzeugenden Stoffen**
- **mangelnde Ressourcen beim Vollzug**, auch bei den Messstellen der Länder und UVT. Es müssen personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um zu ermitteln, bei welchen Tätigkeiten welche krebserzeugenden Gefahrstoffe zu Gefährdungen für die Beschäftigten führen können. Dabei sollten auch in Branchen/Industriezweigen Ermittlungen erfolgen, die bisher wenig Beachtung gefunden haben bzw. nicht „auf den ersten Blick“ ein typischer Bereich für Gefahrstoffexposition sind.

Erwartungen an die GDA:

- **Arbeitsschutz als „Marke“** entwickeln: „Arbeitsschutz muss sexy sein“: Anpassung von Informationsstrategien an die sich verändernde Gesellschaft. Insbesondere jüngere Menschen (ab ca. Jahrgang 1980) beziehen Ihre Informationen anders, als es noch vor 20 Jahren der Fall war. Nutzung von Medien wie Instagram, Facebook, Twitter etc.
- **Kompetenz schaffen**, für Arbeitsschutz **sensibilisieren**:
 - **(Risiko)Kommunikation** zu krebserzeugenden Stoffen in eingängiger Sprache und mit Beispielen
 - frühzeitige Wissensvermittlung, besseren Zugang in die **Ausbildung/Lehrpläne** finden, Berufsschulen einbinden
 - **branchenspezifische Informationen** - KMU-gerecht
- **neue Methoden zur Wissensvermittlung** entwickeln, emotionale Ebene berücksichtigen, beispielsweise **PSA als Lifestyle in Kleidung und Accessoires**, z. B. nach dem Vorbild der Unternehmen Stihl und Engelbert-Strauß.
 - Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen sich mit dem Thema Arbeitsschutz und hier Gefährdungen durch krebserzeugende Stoffe **identifizieren** können: Schaffung einer intrinsischen Motivation statt reine Erfüllung von staatlichen Auflagen, die dann als Last angesehen werden.
- die bestehenden Regelungen: Entwicklung und Unterstützung eines Adressaten gerechten **Transfers in die Praxis**, neue Medien nutzen, anwenderfreundliche Softwaretools

- überbetriebliche Dienste intensiver einbinden (sowohl in GDA als auch beim Schwerpunkt krebserzeugende Stoffe)
- **Vollzugsschwerpunkt krebserzeugende Stoffe:** Unterstützung der Vollzugsaktivitäten, bessere Verzahnung der Aktivitäten von Ländern und UVT als **gemeinsamer Vollzugsschwerpunkt** zu krebserzeugenden Stoffen, einfache Erhebungsinstrumente für Aufsichtspersonen
- Vollzug allgemein: **Steuerung des Vollzugs** und systematische Zusammenarbeit nach einheitlichen Kriterien
- Ressourcen für die Aufgaben schaffen und nutzen

Viele angesprochene Themen waren übergreifend - z.T. auch schon im Plenum adressiert - und betrafen nicht nur spezifisch den Umgang mit krebserzeugenden Stoffen sondern die GDA allgemein. So wurde beispielsweise von vielen Diskussionsteilnehmern eine weitere Öffnung der Gremien der GDA, insbesondere des Arbeitsschutzforums, für betriebliche Praktiker befürwortet. Insgesamt begrüßten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops einvernehmlich, dass die 3. Periode der GDA den Schutz der Beschäftigten vor krebserzeugenden Gefahrstoffen am Arbeitsplatz als zentralen thematischen Schwerpunkt gewählt hat.

13. Arbeitsschutzforum am 27.09.2018 in Berlin/Café Moskau

Workshop 5: Die Gestaltung von Arbeit bei physischen Belastungen

Im Workshop wurden Ergebnisse aus den Betriebsbesichtigungen des GDA Arbeitsprogramms MSE sowie Studienergebnisse einer Befragung von Klein- und Kleinstunternehmen (KKU) vorgestellt.

Wesentliche Thesen auf Basis dieser Ergebnisse waren:

- **Mit dem Ziel, die Gefährdungsbeurteilung (GB) in die Betriebe zu tragen, stoßen wir an Grenzen, deren Überwindung neue, erweiterte und passgenaue Ansätze fordert.**
- **Wirksame Ansätze zur Reduktion von MSB erfordern eine Verzahnung von betrieblichen Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention.**
- **Betriebe in ihrem Engagement zur Prävention von MSB zu unterstützen bedarf der Zusammenarbeit in einer auf Betriebe ausgerichteten Kooperationspartnerschaft.**
- **Wer KKU erreichen will, muss auch auf lokaler Ebene agieren.**

In zwei Kleingruppen wurden im Anschluss an den Impulsvortrag Fragen diskutiert.

Das AP MSE vertritt die These, dass für eine wirksame MSE-Prävention in der Regel das Zusammenspiel von betrieblicher Verhältnisprävention und der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten erforderlich ist und daher Verhältnis- und Verhaltensprävention zusammen gedacht werden müssen. Gehen Sie mit dieser These mit?

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Diskussionsgruppe unterstützen die These und sind der Ansicht, dass Verhältnis- und Verhaltensprävention zusammengehören und gleichrangig zu betrachten sind. Keinesfalls dürfen jedoch verhaltenspräventive Maßnahmen als Ersatz für verhältnispräventive Maßnahmen genutzt werden (wie das immer wieder zu beobachten ist).
- Das individuelle Verhalten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird stark von der Präventionskultur eines Betriebes geprägt. Die Präventionskultur des Betriebes setzt den Rahmen für das Verhalten der Individuen.

Botschaften an die NAK zur Planung der nächsten GDA-Periode

1. **Einfache Instrumente (gestaffelt nach Risiko), die Lösungen anbieten** (in Form von Maßnahmen – Betriebsanweisungen) **und sie zeitlich und inhaltlich priorisieren.** Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) benötigen nach Einschätzung der Teilnehmenden einfache Instrumente. Diese sollten risikobezogen die Arbeitsschutzanforderungen handhabbar machen und in überschaubaren Arbeitspaketen mit einem abschätzbaren Zeitaufwand bearbeitbar sein. Wichtig sei es, Prozesse anzustoßen und durch handhabbare Arbeitspakete erlebbare Erfolge zu ermöglichen, die motivierend wirken, sich auch den weiteren Anforderungen zu stellen.

Die Ansprache der Unternehmerinnen und Unternehmer wie auch die Sprache solcher KMU-Instrumente muss an die Sprache der Unternehmerinnen und Unternehmer angepasst werden (nicht den typischen Arbeitsschutzjargon verwenden). Auch wenn alle die sprachliche Anpassung für erforderlich halten, wurde betont, dass auch KMUs komplex organisierte Organisationen sein können und die Kompetenzen der Unternehmerinnen und Unternehmer eines KMUs nicht unterschätzt werden sollten.

Ein Diskurs, wann eine Gefährdungsbeurteilung als angemessen für KKU zu werten ist, sollte auch im Sinn eines Prozesses der Verbesserung neu überdacht werden.

Zielforderung 1: Gut erfüllbare Anforderungen an KKU in Bezug auf GB verbunden mit klarer Priorisierung und empfohlenen Lösungsansätzen für KKU

2. **Starke Aufsicht ist wichtig! Ausreichend Personal erforderlich. Personalverstärkung erforderlich.**
3. **Wir wissen, dass lokale Netzwerke wichtig sind, wissen aber zu wenig darüber, was Netzwerkbildung ausmacht/positiv beeinflusst. Daher wird angeregt, ein Projekt zu dieser Thematik (Effekte von Netzwerkarbeit) durchführen zu lassen. Wichtig erscheint dabei der Blick von außen. Gebraucht werden dafür Expertinnen und Experten im Aufbau von Netzwerken – nicht Expertinnen und Experten des Arbeitsschutzes.**

Anknüpfungspunkt für diese Idee war die Frage, ob man bestehende Netzwerke wie INQA-Netzwerke nutzen kann, ob über Kommunen und deren Einrichtungen bzw. ob Kompetenzzentren hierbei eine wichtige Rolle spielen könnten, um KMU zu erreichen

4. **Lokale Foren für den Austausch zwischen Unternehmen schaffen. Über lokale Veranstaltungen kann man KMUs gut erreichen.** Diese Foren des Austausches zwischen Unternehmerinnen und Unternehmern werden gut angenommen, um Arbeitsschutzthemen zu vermitteln. Die Gestaltung der Veranstaltungen (Workshops, Vorträge o.ä.) sollte optimal, auch in der Ansprache der Bedarfe der KMUs angepasst werden.
5. **Lokal angesiedelte Lotsen sind erforderlich, um KMUs zu erreichen.** Dies umfasst die Überlegungen, welche Akteurinnen und Akteure Themen und Belange des Arbeitsschutzes in die KMUs hineintragen kann. Wichtige Akteurinnen und Akteure sind dabei das Aufsichtspersonal, Sicherheitsbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Es sollten aber nicht nur die klassischen Arbeitsschutzakteurinnen und -akteure betrachtet werden, sondern auch andere Multiplikatoren wie Verbände (um Unternehmerinnen und Unternehmer anzusprechen) und weitere Fachorganisationen (z. B. MDK, Pharmazierate im Gesundheits-/Pflegerwesen), ggf. auch öffentliche Fördermittelgeberinnen und -geber.

Zielforderung 2: Kooperationen erproben, um hinsichtlich begrenzter Ressourcen der GDA-Träger und einer großen Anzahl an KMUs eine möglichst hohe Reichweite der Maßnahmen zu erzielen.

6. **In der kommenden GDA-Periode die inhaltliche Verknüpfung zwischen physischen und psychischen Belastungen thematisieren.** In der Diskussion wurde darauf hingewiesen, dass es zu der Verbindung eine sehr gute DGUV-Broschüre gibt.

Zielforderung 3: Die Verhältnis- und Verhaltensprävention gehören zusammen und sind weitgehend gleichrangig in der Prävention von Muskel-Skelett-Belastungen zu betrachten. Keinesfalls darf jedoch verhaltenspräventiven Maßnahmen der Vorrang gegenüber verhältnispräventiven Maßnahmen gegeben werden.

Weitere Aspekte der Diskussion

Für die Ansprache von KMUs ist der Dialog wichtig. Empfohlen wurde, durch einfache Instrumente Prozesse in KMUs anzustoßen, um darauffolgend in den Dialog mit ihnen zu treten.

Gute vorhandene Instrumente aufgreifen, anpassen und verbreiten. (Bsp. Arbeitsschutzhandbuch Hamburg als Inspiration für andere Länder).

Die Vorteile eines guten Arbeitsschutzes aufschlüsseln und darlegen (Best practice-Effekte).

Möglichkeiten der Digitalisierung in den GDA-Arbeitsprogrammen ausloten.