

GDA-Workshop: „Arbeitsschutz der Zukunft“

Expertendialog - Zusammenfassung

1. Zukunft der Arbeit

Fragen:

- Welche Instrumentarien stehen uns zur Verfügung bzw. sollten etabliert werden, um gesicherte Hinweise über zukünftige Arbeitsbedingungen zu erhalten?
- Welche Megatrends haben Sie möglicherweise bereits erkannt? Wo liegen gravierende zukünftige Chancen- und Risikopotentiale für gesundes und sicheres Arbeiten und damit für den Arbeitsschutz?
- Welche Möglichkeiten sehen Sie, entsprechende Erkenntnisse in gezieltes Präventionshandeln zu überführen?

Antworten:

Instrumentarien

- Antennenfunktion i.S. einer Technologiefolgenabschätzung (BAuA)
- Risikoobservatorium (Risikobeobachtungsstelle und Trendsuche) (DGUV)

Megatrends

- Digitalisierung
- Globalisierung
- smart service world
- mobile Arbeit
- Flexibilität / Entgrenzung von Arbeit und Freizeit
- Verschiebung der chronischen Krankheitslast, ohne dass Risiken (nur) durch soziale Sicherung gesteuert werden könnten (z.B. ungesunde Ernährung als Risikofaktor, der maßgeblich von der Ernährungsindustrie beeinflusst wird)
- Steigender Informationsfluss und damit erhöhter Datenschutz

Megatrends haben nicht nur Risiken, auch Chancen

- Beispiel: Mensch/Roboter – Kollaboration

2. Zusammenarbeit im Arbeitsschutz

Fragen:

- Welches sind aus Ihrer Sicht die brennendsten Notwendigkeiten einer verbesserten Zusammenarbeit im Arbeitsschutz?
- Kann ein Präventionsgesetz hier Hilfestellung geben und wenn ja wie?

- Sehen Sie für die Zukunft neue Notwendigkeiten (weitere Kooperationspartner und andere Formen der Zusammenarbeit) im Arbeitsschutz?
- Könnten verbindliche nationale Präventionsziele in Verbindung mit den zukünftigen Zielen der GDA hierbei eine Funktion haben?

Antworten:

- Betriebsärztemangel – Anpassung DGUV Vorschrift 2 erforderlich
- Verbesserung und Systematisierung der Zusammenarbeit mit GKV und RV (und Kultusministerkonferenz (KMK) in Fragen zu Integration von Sicherheit und Gesundheit in die Ausbildung)
- Arbeitsteilung der GDA-Partner und Akteure nach Kernkompetenzen, dabei werden Schnittmengen (z.B. Beratung zum BGFM) von allen gleichermaßen bedient. Voraussetzung dabei ist Information, Transparenz, Vertrauenskultur
- ASiG sollte für neue Professionen angepasst werden
- Neue Partner erforderlich auch durch Verschiebung der chronischen Erkrankungen (z.B. Ernährungsindustrie, weitere politische Ressorts einbeziehen)

3. Nahtstelle Prävention – Rehabilitation

Fragen:

- Welche Ansätze einer verbesserten Kooperation/Abstimmung im Einzelfall sehen Sie an der Nahtstelle Prävention/Rehabilitation bei Beschäftigten, bei denen eine Erkrankung aufgrund von Hinweisen eher wahrscheinlich erscheint bzw. wo es bereits zu einer Erkrankung mit einem möglichen Arbeitsplatzbezug gekommen ist?
- Welche Akteure sollten besser interagieren und wie?
- Welche Bezüge von Rehabilitation sehen Sie zu einem modernen Arbeitsschutz?

Antworten:

- Die Rentenversicherung versucht dies über gemeinsamen „Firmenberatungsservice“ (i.S. einer zugehenden Beratung)
- Wunsch der Betriebe für 1 Ansprechperson, was aber im gegliederten System schwierig ist
- Transparenz und gegenseitige Informationen über die jeweiligen Angebote der betrieblichen Unterstützer und Akteure (RV, UV, KV, etc.)

4. Vernetzung von Arbeitsschutz und BGM/BGF

Fragen:

- Wie sollte eine verbesserte Verzahnung von Arbeitsschutz und BGF in Zukunft gestaltet sein?
- Ist es in Zukunft so, dass mit Blick auf die Ansätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung die Unfall- und die Krankenversicherung das Gleiche machen? Wo sehen Sie Ansätze für eine zukünftige sinnvolle Verzahnung?
- Wie könnte eine bessere Transparenz von Angeboten und Aktivitäten erreicht werden und wie schaffen wir es, dass UV, KV und RV keine Konkurrenten sondern Kooperationspartner sind?

Antworten:

- Grundlegend arbeiten die Akteure schon sehr gut bzw. immer besser zusammen, v.a. die GDA hat hier schon große Fortschritte bewirkt und die Kooperationspartner in der 2. Periode enger eingebunden
- Zusammenarbeit stärker auf Grundlage von Risiken legen (Risikobasierung z.B. durch Datenanalysen). Aber: wie kategorisiert man die Risiken neu? Welche sind neben dem Branchenbezug weitere wichtige Kategorien? (z.B. Wissensarbeit, mobile Arbeit...)
- Festlegen von Präventionsschwerpunkten
- Arbeitsschützer sollten sich auch in der Ausbildung (von Lehrern, Ingenieuren, etc.) stärker engagieren um die Präventionskultur stärker in der Gesellschaft zu verankern.
- Kooperationen in der praktischen Arbeit werden durch Wettbewerb (KV) häufig erschwert. Hier auf politischer Ebene nicht nur Absichtserklärungen sondern Strategien entwickeln, die an der Basis auch wirken (Wettbewerb ja, aber mehr Lösungen für Träger- /Krankenkassenarten übergreifende Zusammenarbeit)
- Mut eines Paradigmenwechsels, im Arbeitsschutz auch andere Gruppen und Beschäftigte stärker mit einzubinden
- Schnittstellen Arbeitsschutz und BGF besser verzahnen, z.B. über Managementansätze Beispiel: Steuerung (Erhöhung) von Gefährdungsbeurteilungen über Maßnahmen der Krankenkassen

5. Wandel der Beschäftigungsverhältnisse / Präventionskultur

Fragen:

- Können wir mit unseren Ansätzen auch Beschäftigten ausreichend unterstützen, die nicht einem traditionellen Beschäftigungsverhältnis nachgehen?
- Ist es notwendig, dass ein Arbeitsschutz der Zukunft sich teilweise massiv von alten Strukturen und Gewohnheiten verabschieden muss, um dem immensen Wandel im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse gerecht zu werden?
- Was müssen wir ändern, um diesem Trend besser gerecht werden zu können?
- Was verstehen Sie unter einer guten Präventionskultur und wie könnte ein solcher Begriff für den Arbeitsschutz nutzbar gemacht werden?

Antworten:

- Weitere Regularien sind dafür nicht notwendig. Der Rahmen ist vorhanden, aber die Regularien müssen für die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse angepasst, „übersetzt“ werden
- Wenn wir eine Präventionskultur schaffen, die den Arbeitsschutz und die Prävention als gesellschaftlichen Wert betrachtet, dann ist es egal, welche Beschäftigungsverhältnisse wir betrachten (Teilzeit, mobil, flexibel...etc.), denn das Thema ist „in den Köpfen“ (siehe Beispiel Sicherheitsgurt im Auto)
- Wir sind aufgefordert, Prävention zielgerichtet denjenigen zukommen zu lassen, die es am nötigsten haben, und wir sind aufgefordert, Arbeit menschengerecht und menschenwürdig zu gestalten.