

## **Kritische Betrachtung der Situation und Darstellung der Problemfelder Prof. Dr. Dr. Bernd-Jürgen Vorath, Bergische Universität Wuppertal**

Gestatten Sie mir, dass ich aus Zeitgründen nur zu einigen Punkten Stellung nehme.

### **Methoden zur Messung des Arbeits- u. Gesundheitsschutzes**

Nach über dreißig Jahren Forschung muss man eingestehen, dass wir über keine akzeptierte Methode verfügen den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu messen. Unfälle sind glücklicherweise so selten, dass sie zur Bewertung nicht geeignet sind, die Ausfalltage werden auch noch von anderen Faktoren beeinflusst, so dass sie so nicht aussagefähig sind.

In der Arbeitswissenschaft ist in den letzten Jahren das Instrument WAI –Work Ability Index entwickelt worden das die Arbeitsfähigkeit des Einzelnen mit Kennzahlen beschreibt. Nachdem in verschiedenen Studien mehrere tausend Personen untersucht wurden scheint es sich hier um einen Methodenansatz handeln, der geeignet erscheint dieses Problem zu lösen.

Dabei zeigt sich aber auch dass die Arbeitsfähigkeit nicht allein vom Berufsleben bestimmt wird, sondern auch das Privatleben einen erheblichen Anteil hat .Bei 30% aller deutschen Dreijährigen ist Übergewicht festzustellen, 25% aller Jugendlichen weisen mit 25 Jahren Gehörschäden durch Lärm auf - Disco und Walkman -. In beiden Fällen ist zukünftig etwa ab dem fünfzigsten Lebensjahr mit einer erheblichen Minderung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen . Auch wird ein Unternehmer schwer von der Anschaffung von ergonomisch optimierten leider teuren Büromöbeln zu überzeugen sein, wenn sich seine Mitarbeiter vor dem Fernseher den Rücken ruinieren.

D.h. zukünftig muss der Arbeits- u. Gesundheitsschutz auch das Privatleben in sein Arbeitsfeld integrieren wenn er die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter erfolgreich beeinflussen will.

### **Gefährdungsbeurteilung**

In jedem Beitrag des heutigen Tages ist von den Vorrednern dieser Begriff verwendet worden. Es entsteht so leicht der Eindruck, dass diese Instrumentarium einfach und unproblematisch anzuwenden ist. Eine repräsentative Untersuchung von 2000 Betrieben hat hingegen ergeben:

60% hatten überhaupt keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt

30% waren so oberflächlich durchgeführt, dass sie keiner Prüfung standhielten

Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen erfordert einen erheblichen Kenntnisstand zu den einzelnen Sachgebieten und ist oft nur im Team zu leisten.

Abschließend soll nur auf zwei Probleme eingegangen werden, die in der Praxis auftreten. Ein oft angewandter Methodenansatz ist der Vergleich mit anderen Arbeitssituationen die akzeptiert wurden. In Datenbanken gibt es mittlerweile Datensätze für viele verschiedene Arbeitsplätze. Aber auch diese Methode stößt an ihre Grenzen wenn beispielsweise ein Chemiarbeiter mit einem Frisör verglichen wird. Der eine darf mit gefährlichen Stoffen ohne besonderen Schutz auf dem Kopf seiner Kunden hantieren der andere muss oft mit belastender Schutzkleidung arbeiten.

Werden Gefährdungsbeurteilungen qualifiziert durchgeführt, stehen die Ergebnisse häufig im Widerspruch zu Regelwerken. Im Baubereich wird den Ergebnissen der „Ingenieurmethoden“ der Vorrang vor Werten aus Regelwerken gegeben – Rauchfreie Schicht, Fluchtwegbreiten und –längen im Arbeitsschutz ist das nicht immer so. Auch hier müssten die Analyseergebnisse Vorrang haben.

## **Verhalten der Führungskräfte**

In keinem anderen Land der europäischen Gemeinschaft und anderen Industrieländern ist der Arbeits- u. Gesundheitsschutz so detailliert geregelt wie in Deutschland. Die Inhalte und Zeiten sind festgelegt ebenso die Ausbildung der Tätigen.

Wenn der Arbeits- u. Gesundheitsschutz jedoch für die Unternehmen einen so hohen Stellenwert hat wie immer behauptet wird, können solche Regelungen entfallen und die Unternehmen würden selbst für eine optimale wirkungsvolle Gestaltung sorgen. Offensichtlich ist dem aber nicht so und es bedarf derartiger Regelungen, die was die Zeiten angeht, auch noch kritisch von den Betrieben hinterfragt werden.

Ein Vergleich der Zielvereinbarungen in Verträgen des gehobenen Managements hat ergeben, dass in deutschen Unternehmen nur vereinzelt der Arbeits- u. Gesundheitsschutz angesprochen ist, in ausländischen Unternehmen ist er stets Bestandteil. Ebenso findet die Integration in die Unternehmensprozesse nur selten statt, in der Arbeitsvorbereitung und den Prozessbeschreibungen zur Qualitätssicherung findet der Arbeits- u. Gesundheitsschutz kaum Berücksichtigung. In einer Studie wurde festgestellt, dass 90% der Zeitnachforderungen bei Akkordtätigkeiten auf nicht berücksichtigten Arbeitsschutz zurückgehen. Offensichtlich gehört in den meisten Unternehmen der Arbeits- u. Gesundheitsschutz nicht zu den primären Aufgaben des Managements im Gegensatz zu ausländischen Unternehmen.

Dafür wird fälschlicherweise die stärkere Haftung dieser Unternehmen angeführt. Übersehen wird dabei, dass handfeste betriebswirtschaftliche Gründe dafür verantwortlich sind. Ob für diese Defizite in Deutschland die Stabsstruktur verantwortlich ist, kann nicht beantwortet werden, weil eine vergleichende Untersuchung der Organisationsform bewusst von allen Beteiligten vermieden wurde. Leider bemerken viele Unternehmen erst seit Base I II, dass Arbeits- u. Gesundheitsschutz auch zur Risikoeinschätzung ihres Unternehmens gehören.

## **Auswirkungen der Globalisierung**

Insbesondere das produzierende Gewerbe unterliegt dem zunehmenden Wettbewerbsdruck. Gerade im Arbeits- u. Gesundheitsschutz sind die Niveaus weltweit sehr unterschiedlich und oft sehr viel niedriger als in unseren Betrieben. Insofern ist das Bestreben auch hier die Kosten zu senken verständlich.

Bis zur letzten Krise der Wirtschaft war die immer weiterreichende Automatisierung ein probates Mittel um die Stückkosten nicht durch hohe Lohnkosten zu belasten. Nun aber hat sich gezeigt, dass die ausländischen Unternehmen in der Krise ihr Personal entlassen konnten und so die Aufwendungen reduzierten unsere Unternehmen jedoch mussten weiter ihre Kredite bedienen und haben daher von der möglichen Kurzarbeit nur sehr wenig profitiert. Aus diesem Grunde ist wieder verstärkt zu beobachten, dass die Arbeitsorganisation weiter optimiert wird und leider zu Lösungen der siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts zurückkehrt, teilweise werden die damaligen kleinteiligen Arbeitsschritte noch unterschritten.

Aus den HdA Vorhaben wissen wir, dass dies langfristig auf Kosten der Beschäftigten geht und damit keine Lösung ist. Hier sind die Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte gefordert, Lösungen zu finden, die beide Interessen erfüllen.

## **Ausbildung in den Ingenieurwissenschaften**

In der Ingenieurausbildung in Deutschland findet Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht statt, in allen anderen europäischen Ländern umfasst die Ausbildung mindestens vier Semesterwochenstunden - ca. 60 Vorlesungsstunden -. Eine repräsentative Umfrage der Absolventen der Ingenieurwissenschaften ergab: über 90% wussten nichts von den Aufgaben, Zielen der Berufsgenossenschaften ebenso war die Zwangsmitgliedschaft unbekannt.

Damit fehlen den Sicherheitsfachkräften Ansprechpartner im Betrieb, die schon gewisses Grundlagenwissen haben und sie müssen praktisch bei Null anfangen. Leider haben alle Versuche in den letzten dreißig Jahren nicht zu einer Änderung geführt.

Ohne eine derartige Integration in der Ausbildung ist eine Änderung der Organisation mit Verlagerung in die Linie auch nur schwer vorstellbar.

## **Deregulierung**

Die von den Betrieben gewünschte Deregulierung wird weiter fortschreiten, d.h. immer mehr Entscheidungen werden in die Verantwortung der Betriebe verlagert, die Betriebe können aber nur davon profitieren, wenn sie die entsprechende Kompetenz für diese Aufgaben haben.

Zur Zeit ist verstärkt zu beobachten, dass die Betriebe für sie günstige Lösungen nicht finden, weil qualifiziertes Personal dafür fehlt. Ob die vorgesehenen Betreuungszeiten der Sicherheitsfachkräfte ausreichen um diese Aufgaben wahrzunehmen, ist mehr als fraglich. Hier ist eine direkte Kooperation mit den Linienverantwortlichen notwendig, die eine Chance für die Sicherheitsfachkräfte beinhaltet.

Von der Deregulierung werden nur die Betriebe profitieren, die die Sachkompetenz aufweisen um damit auch ihre Spielräume auch auszunutzen, d.h. aber auch, dass die Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes konsequent in allen Ebenen der Linie berücksichtigt werden. Das dazu notwendige Wissen aus den ehemaligen, fast schon vergessenen HdA Vorhaben steht für die Umsetzung bereit und wartet auf seine betriebliche Umsetzung.

## **Rente mit 67, demographischer Wandel**

Alle sprechen von der Notwendigkeit den demographischen Wandel im betrieblichen Alltag einzuleiten, nur in der Praxis geschieht relativ wenig. Viele sind leider noch davon überzeugt, dass er nicht kommen wird. In nicht allzu ferner Zukunft werden die Betriebe - so sie nicht durch Verlagerung ausweichen - dieses Problem lösen müssen. D.h. es müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die es der Belegschaft gestatten, bis zur Rente ihre Beschäftigung aufrecht zu halten. In vielen Bereichen überfordern die Anforderungen dauerhaft die Beschäftigten und es bedarf insbesondere in einem Hochlohnland intelligenter Lösungen dieses Niveau zu halten. Hier erwächst den Betrieben in den nächsten Jahren eine Mammutaufgabe.

Wenn sich die Sicherheitsfachkräfte nicht in die Aufgabe einbringen, werden sie von der Entwicklung überrollt, weil eine Lösung nur in ihrem Feld der Verbesserung der Arbeitsbedingungen möglich ist. Sind sie nicht beteiligt, verlieren sie langfristig dieses wichtige Betätigungsfeld.

Die Beanspruchung und Belastung durch die Arbeit muss so schnell wie möglich auf ein Maß gesenkt werden, das es betriebswirtschaftlich möglich macht, auch ältere Mitarbeiter zu beschäftigen. Dies mit für die Unternehmen vertretbaren Kosten zu erreichen, ist die Aufgabe der Zukunft, hieran können die Sicherheitsfachkräfte mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung zielgerichtet mitarbeiten.

## **Einbeziehung in Planung und Prozesse**

Sicher ist es am effektivsten wenn der Arbeits- und Gesundheitsschutz von Anfang an in die Planung und die Prozesse einbezogen wird. In den Unternehmen sind in der Planung und Arbeitsvorbereitung eine Vielzahl von Mitarbeitern beschäftigt, ihnen steht nur die geringe Anzahl an Sicherheitsfachkräften gegenüber. Unternehmensspezifisch bedarf es hier intelligenter Lösungen um einer Überforderung aus fehlenden Ressourcen vorzubeugen. Um Fehler zu vermeiden, ist es notwendig den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Augenhöhe bei diesen Prozessen zu beteiligen, ihn hier in die Linienverantwortung einzubinden hat sich in der Praxis sehr bewährt.

Leider stehen nicht die Ressourcen bereit, den Programmanbietern für die Arbeitsvorbereitungs- und Qualitätssicherungsprogramme entsprechende Programmpakete anzubieten, die sie in ihre Programme integrieren können. Der Fortschritt derartiger Systeme ist so schnell, dass die Arbeitsschützer da nicht mithalten können. So mussten wiederholt Angebote der Programmanbieter abgelehnt werden, weil in der zu Verfügung stehenden Zeit die entsprechenden Programmpakete nicht zu erstellen waren.

## **Übernahme weiterer Aufgaben von Sicherheitsfachkräften**

Es ist in vielen Unternehmen gängige Praxis Sicherheitsfachkräfte mit Aufgaben aus der Linie in verwandten Bereichen zu betrauen. Positiv ist dabei der sich ergebende Kontakt zu den Linienverantwortlichen und ihre direkte Verantwortung und Entscheidungsbefugnis für diese Bereiche. Allerdings besteht die Gefahr, dass die Linienfunktion mit ihrem Tagesgeschäft zur Vernachlässigung der Stabsfunktion führt, hier ist ein erhebliches Maß an Selbstbehauptung der Sicherheitsfachkräfte gefordert.

Bei Einführung der Sicherheitsfachkräfte ist von Seiten des Gesetzgebers angestrebt worden, derartige Beauftragungen in der Linie zu vermeiden um die besondere Rechtsstellung nicht zu gefährden.

In der Praxis hat es sich anders ergeben, mit den damit verbunden Rechtsproblemen, zumal sich die Stabs- und Linienfunktion nicht so strikt trennen lassen, beispielsweise im Brandschutz. Es sei deshalb die Frage gestattet ob die besondere Rechtsstellung noch ihre Berechtigung hat, wenn sich die Sicherheitsfachkraft immer mehr in einer dem Management zugehörigen Position befindet.

Die neue begrüßenswerte Ausgestaltung der Ausbildung unterstützt die Managementfunktion der zukünftigen Sicherheitsfachkräfte, es ist deshalb zu erwarten, dass langfristig die besondere Rechtsstellung immer mehr an Bedeutung verliert und praktisch in ihrer Bedeutung langsam ausläuft. Auch wenn deshalb keine Veränderung der Stellung notwendig erscheint, sollte aus Gründen der Rechtssicherheit eine im Einzelfall klare Abgrenzung der Beauftragungen und Verantwortlichkeiten erfolgen.

Je mehr es gelingt den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Zielkatalog der Unternehmen zu implementieren, um so weniger bedarf es der Sonderstellung der Fachkräfte.

## **Zusammenfassung**

Mit der neuen Ausbildungskonzeption wird meiner Meinung nach der richtige Weg beschritten, die Sicherheitsfachkräfte stärker in das Management einzubinden. Dies ist auch notwendig wenn die zukünftigen Aufgaben gelöst werden sollen. Wichtig ist dabei die Auswahl geeigneter Mitarbeiter für diese Tätigkeit. Hier sind zukünftig strengere Maßstäbe anzulegen, um die notwendige persönliche Kompetenz abzusichern. Zusätzlich zu Grundausbildung müssen je nach den vorhandenen Kenntnissen die Möglichkeiten zur Weiterbildung genutzt werden, um den ständig steigenden Anforderungen zu genügen.