

Pieper/Lang (Hrsg.)

Sicherheitsrechtliches Kolloquium 2004 - 2005

**Schriftenreihe des Instituts ASER e.V. an der
Bergischen Universität Wuppertal**

Forschungsbericht - Nr. 13

Forschungsbericht - Nr. 13

Ralf Pieper
Karl-Heinz Lang
(Hrsg.)

**Sicherheitsrechtliches Kolloquium
2004 - 2005**

Der hier vorliegende Forschungsbericht Nr. 13 ist die Dokumentation der eingereichten Schriftbeiträge der Autoren, die innerhalb des Sicherheitsrechtlichen Kolloquiums in den Jahren 2004 und 2005 (Sommersemester 2004, Wintersemester 2004/2005 und Sommersemester 2005) Vorträge gehalten haben. Das Sicherheitsrechtliche Kolloquium, durchgeführt vom Fachgebiet Sicherheitstechnik/Sicherheits- und Qualitätsrecht in der Abteilung Sicherheitstechnik des Fachbereichs D der Bergischen Universität Wuppertal in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER) an der Bergischen Universität Wuppertal, beschäftigt sich mit den sich im Wandel befindlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für Sicherheit, Gesundheit und Qualität. Die Verantwortung für den Inhalt der Einzelbeiträge dieser Veröffentlichung liegt bei der jeweiligen Autorin bzw. dem jeweiligen Autor.

Herausgeber: Dr. rer. pol. Ralf Pieper
Fachgebiet Sicherheitstechnik/Sicherheits- und Qualitätsrecht
Abteilung Sicherheitstechnik im Fachbereich D
Bergische Universität Wuppertal
Gaußstr. 20
42097 Wuppertal
E-Mail: rpieper@uni-wuppertal.de
Internet: www.suqr.uni-wuppertal.de

Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang
Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V.
(ASER) an der Bergischen Universität Wuppertal
Corneliusstr. 31
42329 Wuppertal
E-Mail: khlange@uni-wuppertal.de
Internet: www.aser.uni-wuppertal.de

© by Institut ASER e.V., Wuppertal, 2006
Druck: buch bücher dd ag, Birkach
Printed in Germany 2006

ISBN 3-936841-10-1

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe
und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.

www.aser.uni-wuppertal.de
www.suqr.uni-wuppertal.de

In die Schriftenreihe Forschungsberichte des Instituts ASER e.V. werden seit dem Jahr 2001 u.a. auch solche Forschungsergebnisse eingestellt, die in bezug auf die auftraggebende(n) Organisation(en) oder auf die beteiligten Kooperationspartner aus Gründen des Datenschutzes vorerst nicht in einer zusammenhängenden Darstellungsform frei veröffentlicht werden können und eine Anonymisierung dieser alleinstehenden Forschungsergebnisse nicht möglich ist oder noch nicht vorgenommen werden konnte. Die Aufarbeitung der Forschungsergebnisse in die Form der formalisierten Forschungsberichte des Instituts ASER e.V. dient dazu, diese Forschungsergebnisse in spätere Veröffentlichungen dann mit geringerem Aufwand einfließen zu lassen.

Vorwort

Der vorliegende Band enthält Vorträge, die in den Jahren 2004 und 2005 im Rahmen des Sicherheitsrechtlichen Kolloquiums in der Bergischen Universität Wuppertal (BUW) gehalten wurden.

Das Sicherheitsrechtliche Kolloquium, durchgeführt vom Fachgebiet Sicherheitstechnik/Sicherheits- und Qualitätsrecht (FG SuQR) der Bergischen Universität Wuppertal in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER) an der Bergischen Universität Wuppertal, beschäftigt sich mit den sich im Wandel befindlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für Sicherheit und Gesundheit. Die Verbreitung dieser für KMU sehr relevanten Ergebnisse wird durch das EU/NRW-Projekt „Betriebliche Prozesse zur Gestaltung von Arbeit, Kompetenz und Technologie innovativ verbessern“ unterstützt.

Zur Diskussion gestellt werden Konzepte, Methoden und Instrumente der Rechtsetzung und Rechtsanwendung. Dies umfasst nicht nur das gesetzte Recht, sondern auch den Bereich der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und Methoden. Einbezogen werden Fragen der betrieblichen und überbetrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsorganisation und des Compliance sowie des vorgreifenden Gefahrenschutzes.

Das Sicherheitsrechtliche Kolloquium richtet sich an alle, die an aktuellen Fragen des Sicherheits- und Qualitätsrechts interessiert sind. Die verschrifteten Beiträge der künftigen Vorträge des Sicherheitsrechtlichen Kolloquiums sollen in Fortsetzungsbänden erscheinen. Die Termine, Themen und Referenten aktueller Veranstaltungen innerhalb des Sicherheitsrechtlichen Kolloquiums und die Präsentationsbeiträge der durchgeführten Veranstaltungen werden auf der Homepage des Fachgebiets Sicherheitstechnik/Sicherheits- und Qualitätsrecht dargestellt (www.suqr.uni-wuppertal.de).

Wuppertal, im Januar 2006

Ralf Pieper
Karl-Heinz Lang

Mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Inhaltsverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	9
Tabellenverzeichnis	13
1	Arbeitsschutzmanagement für Klein- und Mittelbetriebe – Das Gütesiegel „Sicher mit System“ (HELMUT EHNES)15
1.1	Einleitung 15
1.2	Das Konzept „Sicher mit System“ 17
1.2.1	Das Handbuch „Sicher mit System“ 17
1.2.2	Die CD-ROM..... 18
1.3	Das Gütesiegel 19
1.3.1	Was wollen wir mit dem Gütesiegel erreichen? 19
1.3.2	Welche Vorteile hat das Unternehmen?..... 20
1.3.3	Was bringt das Gütesiegel für die Mitarbeiter? 20
1.3.4	Wie können Sie das Gütesiegel „Sicher mit System“ erhalten? 21
1.4	Weitere Informationen..... 22
1.5	Zusammenfassung..... 22
2	Neugestaltung der rechtlichen Anforderungen der Berufsgenossenschaften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz (MANFRED RENTROP)23
3	Responsible Care - eine weltweite Initiative der chemischen Industrie zur kontinuierlichen Verbesserung bei Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (BIRGIT SEWEKOW)24
4	Staatliche Arbeitsschutzaufsicht zwischen Deregulierung, Verwaltungsreform und neuen Herausforderungen (BERNHARD BRÜCKNER)25
5	Die neue Konzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (WIELAND WETTBERG)26

6	Betriebsärztliche Betreuung von Kleinbetrieben aus Sicht der gewerblichen Berufsgenossenschaften (GERHARD STROTHOTTE).....	35
6.1	Einführung.....	35
6.2	Bilanz der Kleinbetriebsbetreuung	36
6.3	Aktivitäten der Berufsgenossenschaften	37
6.4	Elemente des neuen Betreuungskonzeptes im Überblick.....	38
6.5	Rahmenbedingungen für einheitliche Strukturlösungen für alternative Betreuungsmodelle der bedarfsorientierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung	39
6.6	Rahmenbedingungen für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung für Betriebe bis durchschnittlich zehn Beschäftigte	42
6.7	Die BGV A2 im Überblick.....	43
6.8	Fazit und Ausblick.....	45
7	Vom Symptom zum System – SASO erfolgreich durchgeführt (ELKE LINS).....	46
7.1	Vorgehen	47
7.2	Interne Erfahrungen	49
7.3	Externe Erfahrungen und Ergebnisse	49
7.4	Zusammenfassung.....	56
7.5	Gegenwärtige Entwicklung - Stand September 2005.....	58
8	Instrumenten-, Netzwerk- und Wissensmanagement-entwicklungen für Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (KARL-HEINZ LANG).....	59
8.1	Die Instrumenten- und Netzwerkentwicklungen	59
8.1.1	Einleitung	59
8.1.2	Methotik	60
8.1.3	Ergebnisse	65
8.1.4	Schlußfolgerung und Ausblick.....	70
8.2	Das KomNet-Wissensmanagementsystem.....	71
8.2.1	Einleitung	71
8.2.2	Grundkonzept	72
8.2.3	Kundennachfrage.....	73
8.2.4	Kundenzufriedenheit	75
8.2.5	Beratungseffizienz	77
8.2.6	Transferergebnisse	78
8.3	Literatur.....	79

9	Lässt sich Arbeitsschutz messen und bewerten? – Das Management-Instrument zur Bewertung der Qualität des Arbeitsschutzes im Unternehmen (ANDREAS SABMANNSHAUSEN)	81
9.1	Verfahrensgrundlagen.....	81
9.1.1	Das EFQM-Modell für Excellence	82
9.1.2	Kerndimensionen des Arbeitsschutzes	83
9.1.3	Aufbau und Anwendung des Management-Instruments	87
9.1.4	Auswertung und Ergebnisdarstellung	89
10	Produktsicherheit und Wettbewerb: Staatliche Verantwortung zwischen Verbraucherschutz und Marktwirtschaft (MATTHIAS HONNACKER).....	93
10.1	Staatliche Verantwortung	93
10.2	Einbindung Deutschlands in die Europäische Union.....	96
10.2.1	Meilensteine auf dem Weg zur Union	96
10.2.2	Warenverkehrsfreiheit und technische Handelsbarrieren.....	97
10.2.3	Grundlagen der Sicherheit im EG-Vertrag	98
10.3	Geräte- und Produktsicherheit in Deutschland.....	105
10.3.1	Gesetzgebungskompetenz im Grundgesetz	105
10.3.2	Geräte- und Produktsicherheitsgesetz	106
10.3.3	Konformitätsbewertung und Marktaufsicht.....	110
10.3.4	Europäische Zusammenarbeit bei der Marktaufsicht	112
10.3.5	Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	113
10.3.6	Kennzeichnungen von Produkten	114
10.3.7	Ergebnisse der behördlichen Arbeit	115
10.4	Fazit	116
11	Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz – Beispiel: Arbeitsschutzmanagement in einem betrieblichen Aus- und Fortbildungszentrum (ALBERT RITTER)	117
11.1	Gesunde Mitarbeiter – gesunder Betrieb	117
11.2	Erfordernis eines Arbeitsschutzmanagements in einem Aus- und Fortbildungsbetrieb.....	118
11.2.1	Sicherheit und Gesundheitsschutz systematisch organisieren und professionell anwenden.....	118
11.2.2	Ausgangssituation.....	120
11.2.3	Anstoß für die Konzeption und Einführung eines AMS	120
11.2.4	Ziele der AMS-Einführung.....	121
11.3	Vorgehensweise bei der Konzeption und Einführung des AMS	121
11.3.1	Initiierung eines Projektes	121
11.3.2	Beauftragung einer Projektgruppe	122
11.3.3	Projektorganisation	122
11.3.4	Prozess der Konzeption und Einführung des AMS	123

11.4	Das AMS-Konzept des Aus- und Fortbildungszentrums	124
11.4.1	Die Arbeitsschutzpolitik des AFZ	125
11.4.2	Die Ziele des AFZ im Arbeitsschutz	125
11.4.3	Regelung des Arbeitsschutzes im AFZ	125
11.5	Ergebnisse und Erfahrungen	127
11.6	Literatur	128
12	Europäisierung der Arbeitnehmermitwirkung bei unternehmerischen Entscheidungen (MANFRED WEISS)	130
12.1	Vorbemerkung	130
12.2	Mindestbedingungen für den nationalen Kontext	131
12.3	Arbeitnehmermitwirkung in transnational agierenden Unternehmen und Konzernen	133
12.4	Schlussfolgerungen	139
13	Methodik und Erfahrungen mit Audits im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz (SIEGFRIED BÖHM)	142
13.1	Einleitung	142
13.2	Das Auditwerkzeug BOAT	143
13.2.1	Beschreibung der Inhalte des Auditwerkzeugs	143
13.2.2	Nutzen von Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Audits.....	144
13.2.3	Anforderungen an das sichere Betreiben.....	145
13.2.4	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	146
13.2.5	Beispiele für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Teilelementen des Managementsystems	148
13.2.6	Auditphilosophie.....	151
13.3	Handhabung des Auditwerkzeugs	151
13.3.1	Durchführung des Audits.....	152
13.3.2	Auditdokumentation	153
13.4	Zusammenfassung.....	156
14	Autoren- und Herausgeberverzeichnis	158
15	Veranstaltungsverzeichnis	160
Anhang	Folienpräsentationen verschiedener Veranstaltungen	163
Anhang 1	Folienpräsentation am 8. Juni 2004 von Herrn Dipl.-Ing. Manfred Rentrop (BGZ)	164
Anhang 2	Folienpräsentation am 22. Juni 2004 von Frau Dr. Birgit Sewekow (BIS)	180
Anhang 3	Folienpräsentation am 27. Juli 2004 von Herrn Dr. Bernhard Brückner (HSM)	191

Abbildungsverzeichnis

Abb. 5.1	Aufgabenfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit.....	27
Abb. 5.2	Qualifikationsfelder	29
Abb. 5.3	Prämissen der Ausbildungskonzeption	30
Abb. 5.4	Struktur der Ausbildung.....	32
Abb. 6.1	Betreuungsformen gemäß ASiG: Regelbetreuung und alternative Betreuung	38
Abb. 6.2	Anforderung an die drei Fallgruppen der alternativen Betreuung (Legende: LE = Lehreinheiten; J = Jahre)	41
Abb. 6.3	Möglichkeiten der betriebsärztlichen und sicherheits- technischen Betreuung (Legende: Sifa = Fachkraft für Arbeitssicherheit; BA = Betriebsarzt).....	43
Abb. 7.1	Eckpunkte für eine effektive Arbeitsschutzstruktur	46
Abb. 7.2	Broschüre „Chefsache Arbeitsschutz“	48
Abb. 7.3	Ausgangslage bei Beginn des SASO-Programms	50
Abb. 7.4	Bewertung am Ende des SASO-Programms	50
Abb. 7.5	Bewertungsvergleich zwischen den zu Beginn (n = 50) und am Ende (n = 50) des SASO-Programms besuchten Betrieben	51
Abb. 7.6	Betriebe ohne und mit zertifizierten Qualitäts- und/oder Umweltschutzmanagementsystemen.....	52
Abb. 7.7	Bewertungsvergleich zwischen den „zertifizierten“ und den „nicht zertifizierten“ Betrieben	53
Abb. 7.8	Bewertungsvergleich zwischen unterschiedlich großen Betrieben (I)	54
Abb. 7.9	Bewertungsvergleich zwischen unterschiedlich großen Betrieben (II)	54
Abb. 7.10	Bewertungsvergleich zwischen "sicherheitstechnisch betreuten" und "sicherheitstechnisch nicht betreuten" Betrieben	55

Abb. 7.11	Bewertungsvergleich zwischen "arbeitsmedizinisch betreuten" und "arbeitsmedizinisch nicht betreuten" Betrieben	55
Abb. 7.12	Bewertungsvergleich zwischen der Ausgangslage beim 1. Besuch und dem Stand vom 1. Januar 2003 in den besuchten SASO-Betrieben.....	56
Abb. 7.13	Wirkungsbereich des SASO-Programms vom Staatlichen Amt für Arbeitsschutz Wuppertal.....	57
Abb. 8.1	Webbasierte Instrumente (Auszug) in der Rubrik "Instrumente" auf der ASER-Website (siehe www.aser.uni-wuppertal.de/244.htm).....	64
Abb. 8.2	Webbasierte Portale (Auszug) in der Rubrik "Netzwerke" auf der ASER-Website (siehe www.aser.uni-wuppertal.de/665.htm).....	65
Abb. 8.3	CD-ROM "30 g Gesünder Arbeiten – alles drin und alles drauf !" (Schäfer et al., 2005)	67
Abb. 8.4	Webbasierte Instrumente der Rubrik "Businesspläne" des Gründungs- und Nachfolgeportals ProGründer (siehe www.progruender.de/163.htm) (Auszug).....	68
Abb. 8.5	Instrumente der Rubrik "Ersatzstoffe / Ersatzverfahren" des KMU-Gefahrstoffportals Gefahrstoffe im Griff (siehe www.gefahrstoffe-im-griff.de/11.htm) (Auszug)	69
Abb. 8.6	Grundkonzept des KomNet-Systems mit den Qualitätssicherungsprozessen.....	73
Abb. 8.7	Dialogdatenbank mit Ergebnissen aus der Hauptkategorie "Chemische Belastungen und Beanspruchungen" (s.a. www.komnet.nrw.de)	74
Abb. 8.8	Kundenzufriedenheitsmerkmal "Antwortschnelligkeit/Termineinhaltung"	76
Abb. 8.9	Kundenzufriedenheitsmerkmal "Inhaltliche Qualität der Antwort"	76
Abb. 8.10	Kundenzufriedenheitsmerkmal "Verständlichkeit der Antwort"	77

Abb. 9.1	Schematische Darstellung des EFQM-Modells für Excellence	82
Abb. 9.2	Management-Instrument zur Bewertung der Qualität des Arbeitsschutzes im Unternehmen (Auszug: Kerndimension 1)	88
Abb. 9.3	Beispielhafte Auswertungsergebnisse in den Kerndimensionen des Arbeitsschutzes	90
Abb. 9.4	Qualität des betrieblichen Arbeitsschutzes in Unternehmen eines bestimmten Bereiches (Leistungskurve)	91
Abb. 10.1	Europäische Richtlinien und Geräte- und Produktsicherheitsgesetz	106
Abb. 10.2	Gliederung des Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes.....	107
Abb. 10.3	Produktbegriff im Geräte- und Produktsicherheitsgesetz	108
Abb. 10.4	Inverkehrbringen und erste Inbetriebnahme	109
Abb. 10.5	Informations- und Kommunikations-System für die Marktüberwachung	112
Abb. 10.6	Dipl.-Ing. Matthias Honnacker von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bei seiner umfassenden Themeneinführung	116
Abb. 11.1	Elemente eines AMS gemäß nationalem Leitfaden für AMS (BMW 2003)	119
Abb. 11.2	Projektorganisation: Konzeption und Einführung eines AMS im AFZ	122
Abb. 11.3	Vorgehensweise bei der Konzeption und Einführung des AMS	123
Abb. 11.4	Aufbau (Struktur) des Arbeitsschutz-Management-systems des AFZ	124
Abb. 11.5	Dr. Ralf Pieper am 31. Mai 2005 bei der Vorstellung des Referenten	129

Abb. 11.6	Dr. Albert Ritter vom Institut Forschung • Beratung • Training (FBT) aus Otterberg bei seinem interessanten Eingangsreferat.....	129
Abb. 12.1	Univ.-Prof., Dr., Dr. h.c. Manfred Weiss von der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt bei seinem fesselnden Eingangsreferat.....	141
Abb. 12.2	Univ.-Prof. Dr.-Ing. E. Schmidt, Dr. rer.pol. R. Pieper und Univ.-Prof., Dr., Dr. h.c. M. Weiss (v.l.n.r.) in der anschließenden Diskussion.....	141
Abb. 13.1	Dr. Siegfried Böhm am 12. Juli 2005 bei seinem interessanten Eingangsreferat mit der Vorstellung nützlicher Handlungshilfen	157
Abb. 13.2	Teilnehmer des 13. Sicherheitsrechtlichen Kolloquiums in Wuppertal.....	157

Tabellenverzeichnis

Tab. 8.1	Webbasierte Instrumente und Informationssysteme zur Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit auf der Website www.aser.uni-wuppertal.de	61
Tab. 8.1	Webbasierte Instrumente und Informationssysteme zur Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit auf der Website www.aser.uni-wuppertal.de (Fortsetzung).....	62
Tab. 8.1	Webbasierte Instrumente und Informationssysteme zur Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit auf der Website www.aser.uni-wuppertal.de (Fortsetzung).....	63
Tab. 10.1	Europäische Richtlinien des neuen Konzepts, die eine CE-Kennzeichnung vorsehen.....	100
Tab. 10.1	Europäische Richtlinien des neuen Konzepts, die eine CE-Kennzeichnung vorsehen (Fortsetzung).....	101
Tab. 10.2	Auf den Grundsätzen des neuen Konzepts oder des Gesamtkonzepts beruhende Europäische Richtlinien, die keine CE-Kennzeichnung vorsehen.....	102
Tab. 10.3	Europäische Richtlinien nach Artikel 137 EG-Vertrag.....	103
Tab. 10.3	Europäische Richtlinien nach Artikel 137 EG-Vertrag (Fortsetzung).....	104

1 Arbeitsschutzmanagement für Klein- und Mittelbetriebe – Das Gütesiegel „Sicher mit System“ (HELMUT EHNES)

1. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 27. April 2004 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Helmut Ehnés

Leiter des Geschäftsbereiches Prävention der
Steinbruchs-Berufsgenossenschaft, Langenhagen

1.1 Einleitung

Durch die wachsende Globalisierung und die sich daraus ergebenden politischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wird der Nachweis eines aktiven, nachweisbaren Arbeitsschutzes im Unternehmen zu einem wesentlichen Wettbewerbsfaktor. Allerdings können Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit nicht allein durch zusätzliche Vorschriften und Regelwerke verbessert werden. Deshalb sind freiwillige, formalisierte Systeme für das Management des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die sich systematisch, nachhaltig und problemlos in Aufbau, Abläufe und Prozesse der Unternehmen integrieren lassen, zunehmend gefragt.

Seit Mitte der 1990er Jahre werden auf der internationalen, der europäischen und nationalen Ebene Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS) als ein erfolgversprechendes Instrument zur nachhaltigen Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz diskutiert und in immer mehr Unternehmen erfolgreich eingeführt.

Da sich im internationalen Umfeld gegen eine Normung von AMS entschieden wurde, ist man in Deutschland unter Federführung des damaligen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMA), unter Beteiligung der Arbeitsschutzbehörden, der Berufsgenossenschaften sowie der Sozialpartner, zu dem gemeinsamen Standpunkt gekommen, dass eine Einführung von AMS im Unternehmen nur freiwillig und ohne Zertifizierungszwang erfolgen kann. Auf Basis des ILO-Leitfadens (April 2001) wurde ein nationaler Leitfaden für AMS (Juni 2002) entwickelt und verabschiedet, der die Grundlage für die Entwicklung eines betrieblichen Arbeitsschutzmanagementsystems darstellt.

Seit Ende 1999 steht „Sicher mit System“ bei der Steinbruchs-Berufsgenossenschaft für die Initiative, gerade organisatorische und verhaltensbezogene Defizite in den Mitgliedsunternehmen zu verringern und sie bei der Umsetzung eines aktiven Arbeitsschutzes im Unternehmen zu unterstützen. Hintergrund der Aktivitäten ist die Erkenntnis aus der Auswertung der Unfallstatistiken, dass der weitaus größte Teil aller Arbeitsunfälle neben technischen Ursachen insbesondere auf organisatorische Defizite und / oder verhaltensbedingte Ursachen zurückzuführen ist.

Das bedeutet, dass z.B.

- Prüfungen nicht durchgeführt werden;
- Verantwortlichkeiten nicht eindeutig geregelt sind;
- Arbeiten nur mangelhaft koordiniert werden, insbesondere in Situationen außerhalb des Normalbetriebes;
- Arbeiten nur unzureichend geplant bzw. vorbereitet werden;
- Die Kommunikation im Unternehmen nicht stimmt;
- Die Mitarbeiter keine oder nur ungenügende Unterweisungen erhalten.

Statistische Auswertungen ergeben, dass hiervon besonders die kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) betroffen sind, so dass besonders für diese Zielgruppe praxisgerechte, akzeptable Lösungen zur Umsetzung und Einführung einer aktiven Arbeitsschutzorganisation in der Form einer Handlungshilfe gesucht worden sind, um diese Defizite zu beseitigen. Wichtig war, dass dabei folgende Punkte berücksichtigt werden mussten:

- Praktische Handlungshilfe;
- Reduziert auf das Wesentliche;
- Akzeptanz durch einfache und zeitsparende Anwendung;
- Bewertung des Ist – Zustandes der Arbeitsschutzorganisation im Unternehmen;
- Leicht zu aktualisieren;
- Konkret formuliert – schnell zu verstehen;
- Übersichtlicher Aufbau;
- Spielraum für unternehmensspezifische Besonderheiten.

1.2 Das Konzept „Sicher mit System“

1.2.1 Das Handbuch „Sicher mit System“

Diese Anforderungen sind in einem Handbuch zusammengestellt worden, das die Inhalte des „ILO-Leitfadens“ berücksichtigt.

1.2.1.1 Wie ist das Handbuch aufgebaut?

Das Handbuch besteht aus fünf Säulen (Hauptkapitel). Insgesamt 25 Bausteine (Unterkapitel) sind den fünf Säulen thematisch zugeordnet. In jedem Baustein finden Sie praxisgerechte Arbeitshilfen, wie z.B. Vordrucke, Aushänge und Bestellmöglichkeiten, mit denen Sie den Arbeitsschutz gut organisieren können. Am Ende des Handbuchs finden Sie den Anhang mit Stichwortverzeichnis. Das erste Registerblatt gibt Ihnen einen Überblick über den gesamten Inhalt. Zur besseren Orientierung ist jede Säule im Register mit einer bestimmten Farbe gekennzeichnet. Die thematisch zu einer Säule gehörenden Bausteine haben die gleiche Grundfarbe, sind aber heller abgestuft.

1.2.1.2 Wie gehen Sie am besten vor?

Beginnen Sie, indem Sie die erste Säule (Kapitel) aufschlagen. Direkt hinter dem Registerblatt finden Sie jeweils einen kurzen Einführungstext und einige Fragen, die Sie zunächst für sich beantworten sollten. Über diese Checkliste erhalten Sie in kürzester Zeit einen Überblick über den aktuellen Status für Ihr Unternehmen.

Ziel ist, bei allen Fragen in den „grünen Bereich“ zu kommen. Notwendige Maßnahmen, die sich aus dieser Bewertung ergeben, können Sie dann mit den Arbeitshilfen in den thematisch zugehörigen Bausteinen leicht umsetzen. Hierzu enthält jeder Baustein kurze Hinweise auf die vorhandenen Arbeitshilfen und Empfehlungen zur Dokumentation.

Die Arbeitshilfen sind so vorbereitet, dass sie problemlos kopiert werden können oder als Aushang verwendet werden können.

Das Handbuch ist aufgrund seines modularen Aufbaus so konzipiert, dass es den unterschiedliche Organisationsformen der Unternehmen angepasst werden kann, was gerade für die Unternehmen der Steine- und Erden-Branche einen großen Vorteil bietet.

1.2.2 Die CD-ROM

Zusätzlich wird die Printversion durch eine CD-ROM Version „SmS digital“ ergänzt. Neben dem vollständigen Inhalt des SmS-Handbuchs bietet die CD-ROM einen erheblichen Mehrwert:

- Interaktiver Management-Check;
- Viele Berechnungsfunktionen, z.B. für Einsatzzeiten der Sicherheitsfachkräfte;
- Umfangreiche Sammlung relevanter Gesetze und Vorschriften;
- Speicher- und Editierfunktionen für alle Arbeitshilfen;
- Integrationsmöglichkeit für ISO 9001 und SCC;
- Warenkorb zur Online-Bestellung vieler StBG-Angebote.

Bei der Konzeption ist besonderer Wert auf Transparenz und gute Anwendbarkeit gelegt worden. Das bedeutet:

- Keine Installation erforderlich;
- Übersichtliche Menüführung;
- Intuitive Navigation;
- Sinnvolle Visualisierung.

Zentrales Element von sms.digital ist der SmS-Management-Check. Mit ihm können Sie feststellen, ob im Unternehmen noch Verbesserungen in der Arbeitsschutzorganisation möglich sind beziehungsweise ob Defizite erkennbar sind, so dass sich ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess einleiten lässt.

1.2.2.1 Aufbau des Management-Checks

Der Check ist auf die fünf SmS-Säulen aufgeteilt. Arbeitet der Anwender die Checks durch, erhält er ein Ergebnis, das den Qualitätsstandard des Arbeitsschutzes in seinem Unternehmen abbildet. Zu jedem Teil-Check wird eine Planungs- und Steuerungsliste erstellt, die alle Maßnahmen zum Arbeitsschutz nach der eigenen Bewertung auflistet. Diese nach Dringlichkeiten sortierte Liste bietet den Anwendern gleichzeitig folgende Möglichkeiten:

- Sie können direkt festlegen, wer für die notwendigen Maßnahmen verantwortlich ist, und bis wann diese Maßnahmen umzusetzen sind.

- Sie können sich durch Anklicken der Links in der Dringlichkeitsliste direkt informieren, was zu tun ist, und die vorhandenen Arbeitshilfen zur Umsetzung nutzen.

Bis zu drei Ergebnisse des Management-Checks können miteinander verglichen werden. Damit können Fortschritte im Arbeitsschutz analysiert, dokumentiert und auf anschauliche Weise präsentiert werden.

1.3 Das Gütesiegel

Auf der Basis des Konzepts „Sicher mit System“ bietet die Steinbruchs-Berufsgenossenschaft in erster Linie ihren Mitgliedsunternehmen seit Mitte des Jahres 2002 die Beteiligung am Gütesiegelverfahren an.

Dieses Angebot der Steinbruchs-Berufsgenossenschaft basiert auf der im Rahmen der Entwicklung des nationalen Leitfadens zu Arbeitsschutzmanagementsystemen eröffneten Möglichkeit für Unfallversicherungsträger, u.a. Bescheinigungen / Zertifikate bezüglich der Einhaltung der wesentlichen organisatorischen und rechtlichen Pflichten hinsichtlich der Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation in ihrem Unternehmen auszustellen.

Voraussetzung zum Erwerb (für Mitgliedsunternehmen kostenlos) des zeitlich befristeten Gütesiegels ist vor allem, dass eine Betriebsbegutachtung, ein externes Audit mit intensiver Einbeziehung ihrer Mitarbeiter im Rahmen einer Befragung und Begutachtung vor Ort im Betrieb, zu einem positiven Ergebnis führt. Zusätzlich müssen alle Führungskräfte des Unternehmens an einem Führungskräfteseminar teilgenommen haben, welches durch die Steinbruchs-Berufsgenossenschaft angeboten und durchgeführt wird. Dieses Seminar wird nach betriebsspezifischen Belangen konzipiert und dient dazu, allen Führungskräften im Unternehmen ihre Verantwortung zum Thema Arbeitsschutz zu verdeutlichen.

1.3.1 Was wollen wir mit dem Gütesiegel erreichen?

Der Hintergrund für die Entwicklung des Gütesiegelverfahrens war, dass die Steinbruchs-Berufsgenossenschaft:

- Ständige Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz erreichen möchte.

- Motivation für eine bessere Organisation im Arbeitsschutz fördern möchte.
- Anreize für mehr Systematik im Arbeitsschutz geben möchte.
- Eine Kostenreduzierung durch weniger Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten erzielen möchte.
- Den Wettbewerb in Sachen Arbeitssicherheit fördern möchte.
- Das Image der Unternehmen und der Steine und Erden Branche verbessern möchte, auch hinsichtlich der Attraktivität der Arbeitsplätze, was gerade für die Bindung von Nachwuchskräften wichtig ist.

Denn nur durch die systematische Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Unternehmensorganisation kann es zu einer Qualitätsverbesserung im Arbeitsschutz und somit zu einer Optimierung der Prozesse im Unternehmen kommen.

1.3.2 Welche Vorteile hat das Unternehmen?

Das Unternehmen kann insbesondere Vorteile durch die kostenlose zusätzliche Beratung zur Arbeitsschutzorganisation verzeichnen, weil dadurch

- Optimierungspotentiale erkannt und genutzt werden.
- Eine Qualitätssteigerung durch weniger Störungen und Fehler zu verzeichnen ist.
- Kostensenkungen durch geringere Ausfallzeiten entstehen.
- Das Unternehmen sich dadurch die Einhaltung der wesentlichen organisatorischen und rechtlichen Pflichten bestätigen lassen.
- Die Mitarbeiter stärker motiviert werden.
- Die Beschäftigungsattraktivität gesteigert wird.
- Das Unternehmensimage steigt.
- Die Akzeptanz und das Image bei Mitarbeitern, Kunden, Auftraggebern und Behörden verbessert wird.

1.3.3 Was bringt das Gütesiegel für die Mitarbeiter?

- Klare Definition von Schnittstellen und Kompetenzen;
- Besseres Verständnis der Arbeitnehmer für Arbeitsabläufe und Ganzheitlichkeit der Produktionsprozesse;

- Verbesserung der Steuerung organisatorischer Abläufe;
- Erhöhung der Transparenz und Handlungssicherheit;
- Sicherung der Arbeitsplätze.

1.3.4 Wie können Sie das Gütesiegel „Sicher mit System“ erhalten?

Grundsätzlich können alle Unternehmen, die bei der Steinbruchs-Berufsgenossenschaft versichert sind, das Gütesiegel erwerben. In Ausnahmefällen ist auch der Erwerb für Unternehmen möglich, die nicht bei der Steinbruchs-Berufsgenossenschaft versichert sind und deren Berufsgenossenschaft kein vergleichbares Verfahren anbietet; dies muss aber im Einzelfall geklärt werden.

Allerdings müssen gewisse Vorgaben erfüllt sein, um an dem Verfahren teilzunehmen. So dürfen z.B. keine Vorbehalte von staatlicher Seite (Gewerbeaufsicht, Bergamt etc.) bestehen. Diese Vorgaben werden durch die Steinbruchs-Berufsgenossenschaft geprüft, so dass das Unternehmen damit nicht behelligt wird.

Interessierte Unternehmen vereinbaren ein Beratungsgespräch mit dem SmS-Fachberater, einem besonders qualifizierten Mitarbeiter der Steinbruchs-Berufsgenossenschaft, in welchem Ablauf und Inhalte des Bewertungsverfahrens festgelegt werden. Nach Unterzeichnung einer Vereinbarung zur gegenseitigen Anerkennung der Verfahrensdurchführung, führt das Unternehmen anschließend eine Selbstbewertung anhand einer Checkliste durch und reicht diese zur Auswertung an den Fachberater weiter. Als Vorbereitung auf den Selbst – Check können auch die Inhalte der oben beschriebenen SmS-Produkte dienen. Sich hieraus evtl. ergebende Unklarheiten oder Defizite in der Organisation werden besprochen und es werden praktische Vorschläge zur Bereinigung dieser Punkte gemacht. Wenn das Unternehmen im Einvernehmen mit dem Berater der Steinbruchs-Berufsgenossenschaft der Meinung ist, dass es alle relevanten Punkte, die für einen gut organisierten Arbeitsschutz notwendig sind, erfüllt, wird ein Audit-Termin vereinbart.

Bei dem Audit, das einer Begutachtung der bestehenden Arbeitsschutzorganisation entspricht, werden alle für das Unternehmen relevanten Inhalte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes überprüft und bewertet. Eine große Rolle spielt dabei die Überprüfung vor Ort und das persönliche Gespräch mit den Mitarbeitern. Hieraus kann anschließend u.a. abgeleitet werden, ob das Unternehmen über eine funktionierende Arbeitsschutzorganisation verfügt. Wenn alle Anforderungen des Audits erfüllt sind, wird dem Unternehmen das Gütesiegel „Sicher mit System“ in Form einer Bescheinigung verliehen.

Eine zusätzliche Hilfestellung für ihr Unternehmen ist die Darstellung der Verknüpfung der Inhalte mit bestehenden Managementsystemen, so dass Doppelarbeit vermieden wird. Des weiteren ist das System so ausgerichtet, dass es sich problemlos in vorhandene Managementsysteme integrieren lassen kann.

1.4 Weitere Informationen

Anwender werden auf verschiedenen Ebenen von der Steinbruchs-Berufsgenossenschaft bei der Einführung eines organisierten und systematischen Arbeitsschutzes unterstützt, durch Beratung seitens der Mitarbeiter und Fachberater im Betrieb genauso wie mit Hilfe von Anwendungsbeispielen und Erfahrungsaustausch in Seminaren für Unternehmer und Sicherheitsfachkräfte. Weitere Informationen zum Bereich Arbeitsschutzmanagement und weiteren Themen im Bereich des Arbeitsschutzes können direkt über die Steinbruchs-Berufsgenossenschaft unter der Telefonnummer [0511 – 7257 – 0](tel:0511-7257-0) oder über die Homepage www.stbg.de angefordert werden.

1.5 Zusammenfassung

„Sicher mit System“ (SmS) steht bei der Steinbruchs-Berufsgenossenschaft für eine effektive und effiziente Umsetzung von Arbeitsschutzmanagement in Unternehmen der gesamten Steine- und Erden-Industrie. Sowohl das SmS-Handbuch wie auch die digitale Version SmS.digital dienen als Vorbereitung zum Aufbau einer systematischen Arbeitsschutzorganisation. Gerade für Kleinbetriebe sind diese Medien eine wertvolle Unterstützung bei der Schaffung einer strukturierten und nachvollziehbaren Organisation. Zur weiteren Optimierung bzw. Bestätigung der Arbeitsschutzmanagementstruktur besteht für Unternehmen der Steine- und Erden-Industrie die Möglichkeit, sich am Verfahren des Gütesiegels „Sicher mit System“ zu beteiligen. Auf freiwilliger Basis haben die Unternehmen somit die Möglichkeit, ihre Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch die Steinbruchs-Berufsgenossenschaft als neutrale Stelle überprüfen und bewerten zu lassen. Werden im Zuge dieser Bewertung Schwachstellen in der Organisation oder betrieblichen Umsetzung erkannt, so werden dem Unternehmen Vorschläge unterbreitet, diese Defizite zu beheben. Dadurch wird die gesamte Arbeitsschutzorganisation optimiert, womit das Risiko von Unfällen und Betriebsstörungen nachweislich deutlich reduziert wird. Die betriebliche Effektivität steigt und unnötige Kosten können vermieden werden.

2 Neugestaltung der rechtlichen Anforderungen der Berufsgenossenschaften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz (MANFRED RENTROP)

2. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 8. Juni 2004 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Manfred Rentrop

stv. Leiter der Berufsgenossenschaftlichen Zentrale für
Sicherheit und Gesundheit (BGZ), Sankt Augustin

*Die vollständige Folienpräsentation des Eingangsreferats von
Herrn Dipl.-Ing. Manfred Rentrop befindet sich in Anhang 1.*

Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Bürokratieabbau - Eigenverantwortung - Motivation

Neugestaltung der rechtlichen Anforderungen der Berufsgenossenschaften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz

Dipl.-Ing. Manfred Rentrop

stv. Leiter der Berufsgenossenschaftlichen Zentrale für
Sicherheit und Gesundheit

BGZ

3 Responsible Care - eine weltweite Initiative der chemischen Industrie zur kontinuierlichen Verbesserung bei Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (BIRGIT SEWEKOW)

3. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 22. Juni 2004 in Wuppertal

Dr. Birgit Sewekow

Koordinatorin für Responsible Care bei der Bayer Industry Services GmbH & Co. OHG (BIS), Leverkusen

Die vollständige Folienpräsentation des Eingangsreferats von Frau Dr. Birgit Sewekow befindet sich in Anhang 2.

Responsible Care

...ist eine weltweite Initiative der chemischen Industrie.
Ziel ist die ständige Verbesserung von Gesundheitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz -
freiwillig und unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben.

4 **Staatliche Arbeitsschutzaufsicht zwischen Deregulierung, Verwaltungsreform und neuen Herausforderungen (BERNHARD BRÜCKNER)**

4. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 27. Juli 2004 in Wuppertal

Dr. rer. nat. Bernhard Brückner

Leiter der Abteilung „Arbeit, Arbeitsschutz“ im
Hessischen Sozialministerium, Wiesbaden

*Die vollständige Folienpräsentation des Eingangsreferats von
Herrn Dr. Bernhard Brückner befindet sich in Anhang 3.*



Staatliche Arbeitsschutzaufsicht
zwischen Deregulierung,
Verwaltungsreform und neuen
Herausforderungen



Hessisches
Sozialministerium

Dr. Bernhard Brückner

5 Die neue Konzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (WIELAND WETTBERG)

5. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 16. November 2004 in Wuppertal

Dipl.-Sozialwirt Wieland Wettberg

Leiter der Gruppe 3.1. „Arbeitsschutzorganisation, Qualifizierung“ bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

Dass sich die Arbeits-, Wirtschafts- und Berufswelt in einem tiefgreifenden Wandel befindet, dass wir uns alle auf einen Weg in die Kommunikations- und Wissensgesellschaft begeben haben, brauche ich an dieser Stelle nicht zu erläutern. Wer aber vor diesem Hintergrund eine Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) anforderungsgerecht neu konzipieren soll, der muss sich die Rolle, die Aufgaben und die Chancen der SiFa in der jetzigen und zukünftigen Arbeitswelt verdeutlichen. Neue gesetzliche Rahmenbedingungen, ein erweitertes Verständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie Zukunftsentwicklungen der Erwerbsarbeit sind wesentliche neue Einflussfaktoren auf das Rollenbild dieser Berufsgruppe.

Der damit notwendig werdende Wandel im Rollenverständnis der SiFa und das diesbezügliche Rollenbild der betrieblichen Entscheidungsträger über sie machten es zwingend erforderlich, die SiFa mit veränderten und zusätzlichen Handlungskompetenzen auszustatten.

Der angesprochene Wandel im Rollenverständnis erfordert beispielsweise von den Fachkräften für Arbeitssicherheit, ihr Expertentum mit Führungsqualitäten anzureichern. Sicherheit und Gesundheit werden zukünftig verstärkt eine Managementaufgabe sein. Diese Rolle umfasst alle Aktivitäten mit dem Ziel, Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Unternehmensorganisation zu integrieren, d. h., die damit verbundenen Aufgaben als feste Bestandteile verschiedener Unternehmensbereiche (vor der Beschaffung, Planung, Produktion, Logistik etc., also über die gesamte Wertschöpfungskette) festzuschreiben. Sicherheit und Gesundheitsschutz sollen als Unternehmensziele auf allen Entscheidungs- und Aktionsebenen handlungsleitend werden, getragen vom Engagement und der Zusammenarbeit aller betrieblichen Akteure, von der Unternehmensleitung über Führungskräfte, Vorgesetzte bis hin zu den Mitarbeitern. Will die Fachkraft für Arbeitssicherheit dieser Aufgabe gerecht werden, muss sie konsequent für Verbesserungen eintreten und versuchen, die jeweiligen Ansprechpartner mit fundierten Argumenten zu überzeugen und im wahrsten Sinne

des Wortes bewusstseinsbildend tätig zu werden. Das heißt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit muss es langfristig gelingen, den Arbeitsschutzgedanken in die Köpfe und die Herzen auch und gerade der Führungskräfte zu implementieren.

Qualitäts- und Arbeitsschutzmanagement verlangen von der Fachkraft für Arbeitssicherheit darüber hinaus die Entwicklung und Anwendung kooperativer Arbeitsstile. Das bedeutet, unterschiedliche Experten in die Entwicklung von Lösungsvorschlägen einzubeziehen. Sie muss erkennen, welche Fachkompetenz in der jeweiligen Situation erforderlich ist.

Um diesen vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, bedarf es hoher persönlicher Qualifikationen. Die erfolgreiche Aufgabenbewältigung erfordert von der Fachkraft für Arbeitssicherheit deshalb neben breiter fachlich-inhaltlicher Kompetenz auch den Erwerb von methodischer und sozialer Kompetenz.

Um die Beurteilung zu erleichtern, ob es nun gelungen ist, diese anspruchsvolle Zielsetzung in eine Ausbildungskonzeption umzugießen, sollen die Prämissen aufgezeigt werden, die für die zukunftsorientierte Neukonzeption maßgeblich und zielführend waren und bei der Erstellung der Neukonzeption stets Leitlinie gewesen sind.

Aufgabenfelder der Sifa

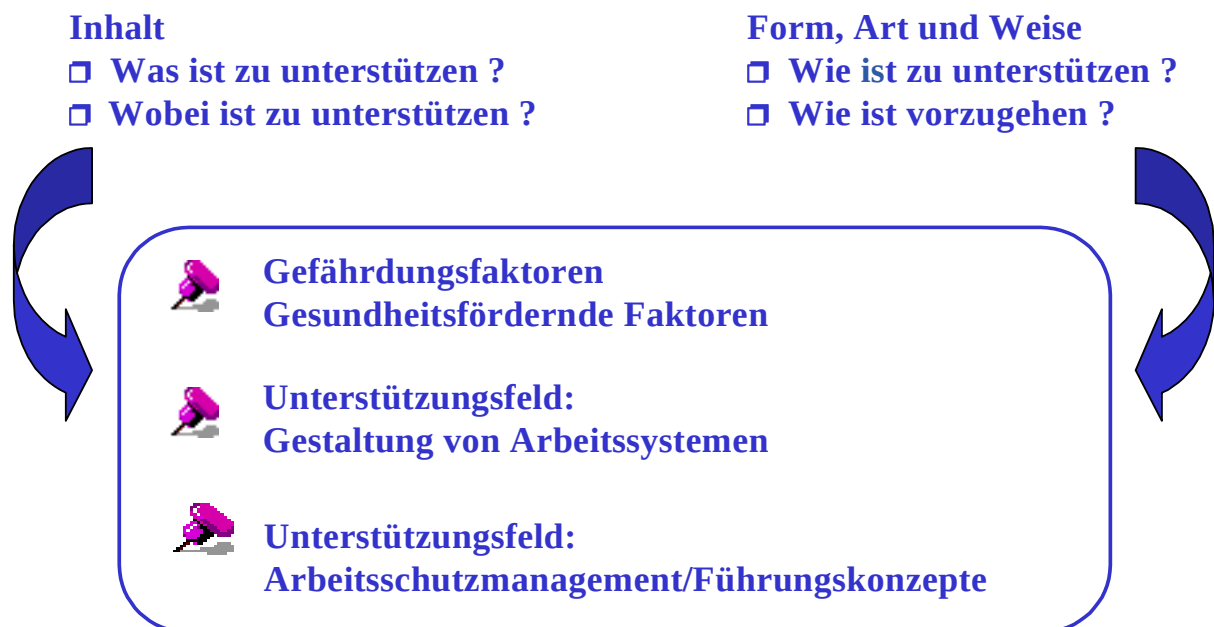


Abb. 5.1 Aufgabenfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit

1. Leitgedanke ist eine Auffassung von umfassender Sicherheit und Gesundheit in deren Ganzheitlichkeit und Vernetzung. Sicherheit und Gesundheit ist für die Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - Bekämpfung von Unfall- und Krankheitsrisiken einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - Konsequente Prävention;
 - Aktive Gesundheitsförderung im Sinne der Einflussnahme auf körperliches, psychomenteales und psychosoziales Wohlbefinden.
2. Die Ausbildungskonzeption zur Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit zielt in erster Linie auf die Bearbeitung folgender Aufgabenkomplexe:
 - Der Gestaltung von Sicherheit und Gesundheit durch **Technik, Organisation und Personal (TOP)**;
 - Dem Sicherheits- und Gesundheitsmanagement durch Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Unternehmensstrategien und Unternehmensführung
3. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat gegenüber dem Unternehmer eine Unterstützungsverantwortung:
 - Formen der Unterstützung sind insbesondere Beratung, Überprüfung, Beobachtung, Hinwirkung, Organisation, Motivation, Information.

Deshalb ist das **aufgabenbezogene Lernen** eines der wesentlichen qualitätsbestimmenden Merkmale der neuen Ausbildungskonzeption. Es wird aber vernetzt mit einem zweiten sehr wesentlichen qualitätsbestimmenden Merkmal, nämlich dem **handlungsbezogenen Lernen**.

Die Aufgabenerfüllung für die Fachkraft für Arbeitssicherheit erfordert ein systematisches Vorgehen. Deshalb bilden die Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Analysieren, Beurteilen, Ziele setzen, Lösungen entwickeln und auswählen, Durch- und Umsetzen sowie Wirkungen kontrollieren) die bindende Klammer in der Ausbildungskonzeption. Das Handeln der Fachkraft dient als „roter Faden“ der Ausbildung. Die Entwicklung von Fach-, Methoden und Sozialkompetenz erfolgt verbunden und aufeinander bezogen.

Hinter dieser konzeptionellen Vorgehensweise steht letztlich auch das Anliegen, die Qualität der Qualifizierungsmaßnahmen mit Blick auf zukünftige Entwicklungen durchgreifend zu verbessern und somit die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Qualifikationen auszustatten, die es ihr ermöglichen, den Rollenanforderungen und dem Aufgabenspektrum anforderungsgerecht zu entsprechen.

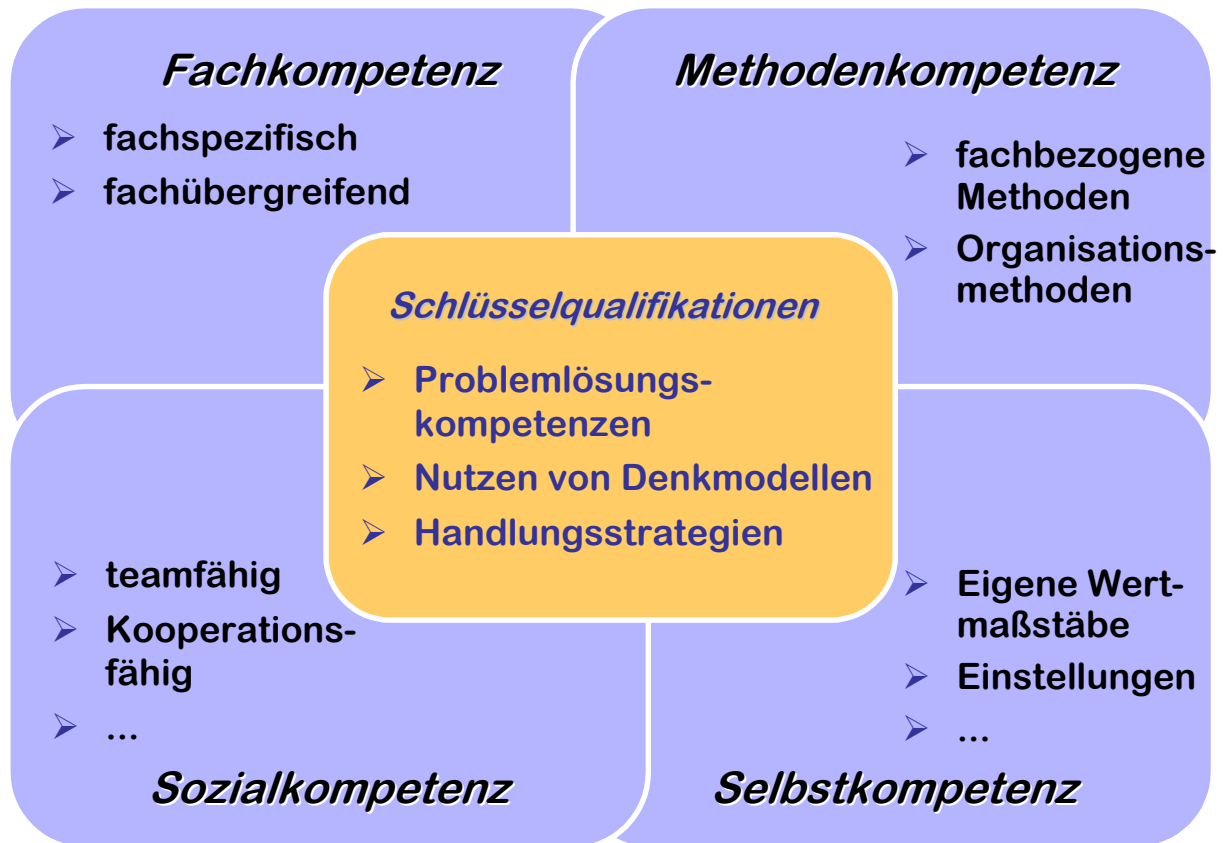


Abb. 5.2 Qualifikationsfelder

Die neue Ausbildungskonzeption umfasst einen theoretischen und, wie könnte es anders sein, einen praktischen Teil. Als generelles Ausbildungsziel gilt:

Der Lernende soll als künftige Fachkraft für Arbeitssicherheit befähigt werden, die Rollenanforderungen und das Aufgabenspektrum entsprechend dem Anforderungsprofil in der betrieblichen Praxis unter dem dort gegebenen Handlungsrahmen zu füllen.

Um diesem Anspruch zu entsprechen, folgt die Gesamtkonzeption folgenden qualitätsbestimmenden Anforderungen:

- Die inhaltlichen Schwerpunkte der Ausbildung wurden lernzielorientiert bestimmt.
- Die Strukturierung der Grundausbildung erfolgte als Synthese aus grundlegenden Anforderungen an das Tätigwerden der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Lernprozesserfordernissen.
- Die Lernprozessorientierung ist strukturbestimmendes Merkmal der Gesamtkonzeption.

- Ein Verinnerlichen von grundlegenden Denkmodellen erfolgt durch aufeinander aufbauendes, schrittweises Entwickeln und Vertiefen.
- Handlungsmuster werden schrittweise und iterativ entwickelt.
- Der Erwerb fachlich-inhaltlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen erfolgt miteinander vernetzt.

Ich wiederhole dieses Kompetenzmuster ausdrücklich, weil die Vermittlung sogenannter Schlüsselqualifikationen (z. B. Lernkompetenz, Medienkompetenz, Entscheidungskompetenz, Problemlösungskompetenz u.a.m.) in den letzten Jahren mehr und mehr in den Mittelpunkt professioneller Fort- und Weiterbildungsträger gerückt ist. Insbesondere die Verknüpfung dieser Qualifikationen ist es, die zielführende Synergieeffekte mit sich bringt.

Prämissen der Ausbildungskonzeption

- ☐ **Praxis- und anwendungsorientierte Konzeption nach zukunftsgerichteten Handlungsanforderungen an die Fachkraft für Arbeitssicherheit;**
- ☐ **Ganzheitliches und präventives Arbeitsschutzverständnis (im Sinne der EU);**
- ☐ **Aufeinander aufbauendes Lernkonzept als handlungsorientiertes, strukturiertes Gesamtkonzept;**
- ☐ **Reduktion von Theorien und Auffassungen entsprechend der Handlungserfordernisse der Fachkraft;**
- ☐ **Verwendung einheitlicher Begriffe;**
- ☐ **Lernzielorientierte Ausbildung in den Dimensionen Wissen, Wollen, Können und Handeln;**
- ☐ **Getrennte Ausbildungskonzepte für Ingenieure sowie Techniker und Meister;**
- ☐ **Interdisziplinarität und Praxisbeteiligung bei der Entwicklung;**
- ☐ **Integration von vorhandenen Ausbildungsmaterialien;**
- ☐ **Flexibilisierungsmöglichkeiten nach Lernformen, Lernorten und Lernvoraussetzungen.**

Abb. 5.3 Prämissen der Ausbildungskonzeption

Laut der Version der Neukonzeption von 1996 soll das genannte Ausbildungsziel in drei Ausbildungsstufen erreicht werden.

Die drei Ausbildungsstufen („Grundausbildung, Vertiefende Ausbildung und Wirtschaftsbereichsbezogene Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde“) sind zusammenhängende Teile der Ausbildung und bauen aufeinander auf.

In der Ausbildungsstufe I erwerben die Teilnehmer Grund- und Handlungswissen für die vielfältigen Aufgabenfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Sinne eines allgemeinen „Handwerkszeugs“.

Es wird Grundlagenwissen zum Gesamtspektrum der Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren vermittelt.

Entwickelt werden Kompetenzen zur Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen, insbesondere Grundlagenwissen zu Arbeitsschutzanforderungen an die Gestaltungskomponenten Technik, Organisation, Personal. Die Grundausbildung soll Handlungswissen zur Vorgehensweise der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Handlungsschritte) sowie auch Kompetenzen zum Arbeitsschutzmanagement bezogen auf die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit vermitteln. Es soll Verständnis zur Rolle und zu den Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Kontext des betrieblichen Arbeitsschutzsystems entstehen.

Die Ausbildungsstufe I vermittelt weiterhin Grundwissen zum überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem sowie zum Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes.

Auf die Grundausbildung aufbauend verfolgt die Ausbildungsstufe II folgende Ziele:

- Anwendung und Vertiefung des in der Grundausbildung vermittelten Wissens zur Planung, Durchsetzung und Lösung auch komplexer Aufgaben;
- Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zum jeweiligen Anwenden von Gestaltungs-, Durchsetzungs- und Konfliktlösungsstrategien.

In der Ausbildungsstufe II geht es somit um die Anwendung des erworbenen Wissens auf komplexe Anwendungsfelder, die Vertiefung zu Aufgaben der Durch- und Umsetzung sowie zu planerischen und konzeptionellen Aufgaben bzw. zum betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement. Das schließt ein, dass die in der Ausbildungsstufe I enthaltenen Anwendungsgebiete ausgeweitet werden auf schwierigere Arbeitsgebiete für Sicherheitsingenieure bzw. weitere praktische Anwendungsfälle für Sicherheitstechniker und Sicherheitsmeister.

Die Lerninhalte haben in hohem Maße exemplarischen Charakter. Es dominiert problemorientiertes selbsttätiges Lernen der Teilnehmer, z. B. im Rahmen der Bearbeitung von Fallstudien.

Die Ausbildungsstufe II ist für Sicherheitsingenieure sowie Sicherheitstechniker bzw. Sicherheitsmeister unterschiedlich strukturiert.

Ergänzend zu dem in den Ausbildungsstufen I und II vermittelten Wissen und den gewonnenen Erfahrungen soll die Fachkunde in der Ausbildungsstufe III wirtschaftsbereichsbezogen und branchenspezifisch erweitert und vertieft werden.

Während die Ausbildungsstufen I und II Grund- und Handlungswissen entsprechend der Generalistenrolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit weitgehend branchenneutral vermitteln, besteht das Anliegen nunmehr darin,

- eine wirtschaftsbereichsbezogene bzw. branchenspezifische Erweiterung und Vertiefung des Grund- und Handlungswissens vorzunehmen;
- Handlungskompetenz bezogen auf wirtschaftsbereichs- bzw. branchenbezogene Erfordernisse zu vertiefen;
- Lösungsstrategien anhand konkreter wirtschaftsbereichs- bzw. branchenbezogener Fallbeispiele zu vermitteln.

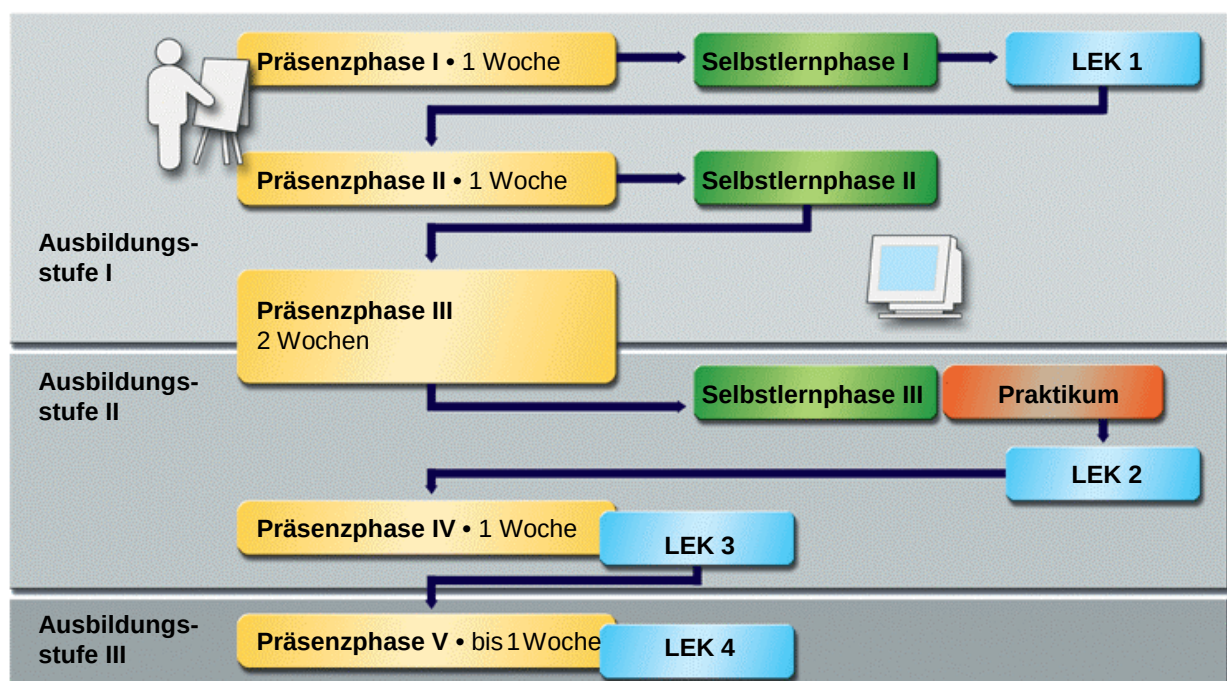


Abb. 5.4 Struktur der Ausbildung

Die konkrete Ausgestaltung dieser Ausbildungsstufe III wird gemäß Fachaufsichtsschreiben des damaligen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMA), dem heutigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bedarfsbezogen von den zuständigen Unfallversicherungsträgern festgelegt und durchgeführt.

Begleitend zu der theoretischen Ausbildung in den Ausbildungsstufen I-III ist ein Praktikum durchzuführen, in dem das erworbene Wissen in der Praxis selbständig aufgabenorientiert und betriebsbezogen angewendet wird; dies kann insbesondere in Form von Arbeitsaufgaben zur Lösung konkreter betrieblicher Arbeitsschutzprobleme geschehen. Die Praktikumsaufgaben sollen i. d. R. innerhalb von 8 Wochen abgeschlossen werden. Für die Absolvierung dieser theoretischen und praktischen Ausbildung wird dem Lehrgangsteilnehmer ein maximaler Zeitraum von höchstens 3 Jahren eingeräumt.

Mit dem Abschluss dieses von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) beauftragten und 1996 abgeschlossenen Projekts „Neuordnung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ wurde ein den zeitgemäßen Erfordernissen des Arbeitsschutzes gerecht werdendes Gesamtkonzept der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit vorgelegt.

Die Neukonzeption wurde als Ergebnis eines Diskursprozesses – es erfolgte eine iterative Projektbearbeitung mit einem Netzwerk beteiligter Personen – mit einer projektbegleitenden Steuerungsgruppe zunächst bezogen auf **seminaristische** Vermittlungswege entwickelt. Es lagen diesbezüglich Zeitansätze von sechs Wochen für die Ausbildungsstufe I, zwei Wochen für die Ausbildungsstufe II und bis zu vier Wochen für die Ausbildungsstufe III zugrunde.

Entscheidend ist:

„Die Ausbildungsstufen I bis III sind in einem zeitlichen Rahmen durchzuführen, der die betriebliche Abwesenheitszeit der bisherigen Ausbildung (i. d. R. sechs Wochen in Seminarform) nicht übersteigt. Um die vorgesehenen Ausbildungsinhalte vollständig vermitteln zu können, sollen insbesondere moderne Techniken der Wissensvermittlung (z. B. mediengestützte Lernmethoden, Lernen im Betrieb) verstärkt eingesetzt werden.“ (3. Grundsatz)

Mit diesem Grundsatz soll der politische Wille ausgedrückt werden, einerseits die Ausbildungskonzeption ohne inhaltliche Reduktion umzusetzen und andererseits die Betriebe durch den Einsatz moderner Wege der Wissensvermittlung von längeren betrieblichen Abwesenheitszeiten der Teilnehmer an der Ausbildung zu entlasten. Neben den klassischen Vermittlungswegen wird hier auf Selbstlernphasen mittels Computer Based Training gesetzt.

Unter dieser Prämisse ist eine 1:1-Umsetzung der Gesamtkonzeption von 1996 nach den Vorgaben des Fachaufsichtsschreibens des BMA nicht möglich, und es war erforderlich, eine solche **Anpassung** vorzunehmen, die sicherstellt, dass die künftige Ausbildung sowohl den inhaltlichen und didaktischen Ansprüchen der Gesamtkonzeption von 1996 und den Grundsätzen des Fachaufsichtsschreibens als auch den Realisierungsmöglichkeiten sowie den Nutzungsmöglichkeiten vorhandener Ressourcen entspricht.

Nachdem der HVBG und die BAuA diese Anpassung zunächst in eigenen Studien vorangetrieben hatten, haben diese dann auf Initiative des BMA ein gemeinsames „Referenzmodell“ zur Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit auf der Basis des Fachaufsichtsschreibens des BMA vom 29.12.97“ in Zusammenarbeit mit den beiden wissenschaftlichen Einrichtungen von Systemkonzept (Köln) und dem Fraunhofer-Institut IAO (Stuttgart) erarbeitet und dieses Mitte des Jahres 1999 vorgelegt.

Das Referenzmodell beschreibt den Gang der Ausbildung zur Erlangung der Fachkunde auf der Grundlage der neuen Gesamtkonzeption zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit nach den Grundsätzen des Fachaufsichtsschreibens des BMA vom 29.12.1997.

Der Gang der Ausbildung wird unter den veränderten Rahmenvorgaben als Folge des Lernprozesses in aufeinander aufbauenden Lernabschnitten charakterisiert. Dabei bleiben die qualitätsbestimmenden Anforderungen der Gesamtkonzeption von 1996 erhalten.

Das Referenzmodell liefert eine schlüssige und für die Praxis handhabbare Struktur der Ausbildung getrennt nach Präsenz- und Selbstlernphasen. Mit ihm wurden grundlegende Hinweise und Orientierungshilfen für die Erstellung von Ausbildungsmaterialien formuliert.

Beschrieben wird, wie der durch das Fachaufsichtsschreiben vorgegebene Rahmen zur Umsetzung der Gesamtkonzeption der Ausbildung von 1996 genutzt werden kann. Insofern handelt es sich beim Referenzmodell um eine Grundlinie für die Vielzahl der Ausbildungsträger, wie die Ausbildung mit zusammenwirkenden Präsenz- und Selbstlernphasen gestaltet werden kann. Zugleich ist es ein Hilfsmittel für die zuständigen Landesbehörden zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Zusammenhang mit der Anerkennung von Ausbildungsträgern zur Durchführung der Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit.

6 Betriebsärztliche Betreuung von Kleinbetrieben aus Sicht der gewerblichen Berufsgenossenschaften (GERHARD STROTHOTTE)

6. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 30. November 2004 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Gerhard Strothotte

Leiter der Abteilung „Sicherheit“ bei der Berufsgenossenschaftlichen
Zentrale für Sicherheit und Gesundheit (BGZ), Sankt Augustin

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften haben ein abgestimmtes Konzept der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung kleiner Unternehmen entwickelt. Dieses wird ab dem Jahr 2005 durch die neue Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A2) BG-übergreifend umgesetzt. Im Folgenden werden die wesentlichen Aspekte des neuen Betreuungskonzeptes beschrieben.

6.1 Einführung

Vor 30 Jahren trat das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) in Kraft. Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung konkretisierten mit den Unfallverhütungsvorschriften „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ und „Betriebsärzte“ die Regelungen zur Umsetzung des ASiG. Da zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des ASiG nicht ausreichend ausgebildete Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Verfügung standen und um eine möglichst effektive Umsetzung des Gesetzes zu erreichen, bezogen die Berufsgenossenschaften in der Regel zunächst nur die mittleren und großen Unternehmen in die Betreuung nach dem ASiG ein. In Folge der damals getroffenen Regelungen wurden ca. 55 % der gewerblichen Arbeitnehmer betriebsärztlich und sicherheitstechnisch betreut.

Im Jahr 1992 wurden die gewerblichen Berufsgenossenschaften (BGen) durch das damalige Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) gebeten, vor dem Hintergrund der Rechtsentwicklungen zum Arbeitsschutz in der EG nunmehr auch die kleinen Unternehmen in die Betreuung nach dem ASiG einzubinden. Die Bgen hatten somit in den Unfallverhütungsvorschriften Regelungen zur betriebsärztlichen

Betreuung für mehr als 1,7 Millionen und zur sicherheitstechnischen Betreuung für mehr als 1,9 Millionen Klein- und Kleinstunternehmen zu treffen.

Die BGen übertrugen die für mittlere und Großunternehmen geltenden Regelungen auf der Basis von Mindest-Einsatzzeiten auf kleine und Kleinstunternehmen (sog. Regelbetreuung). Um hierbei die besonderen Verhältnisse dieser Betriebe zu berücksichtigen, wurden teilweise Kumulationsmöglichkeiten der Einsatzzeiten über mehrere Jahre geschaffen und die Einführung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße über mehrere Jahre gestaffelt.

23 Berufsgenossenschaften führten parallel zur Regelbetreuung das Unternehmermodell zur sicherheitstechnischen Betreuung ein. Im Bereich der betriebsärztlichen Betreuung wurde bei drei Berufsgenossenschaften ein dem Unternehmermodell vergleichbares alternatives Betreuungsmodell entwickelt. Dieses alternative Betreuungsmodell sieht vor, den in das Betriebsgeschehen eingebundenen Unternehmer über seine Aufgaben zum Arbeitsschutz zu informieren und ihn zu motivieren, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen und sich bei Bedarf durch externe Betriebsärzte beraten zu lassen. Die erforderlichen Maßnahmen bzw. Betreuungsanlässe erkennt der Unternehmer auf der Grundlage einer im Betrieb durchzuführenden Gefährdungsermittlung.

6.2 Bilanz der Kleinbetriebsbetreuung

Die Übergangsfristen für die Einbeziehung der kleinsten Unternehmen in die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung sind erst in letzter Zeit abgelaufen. Sie reichten im Einzelfall bis in das Jahr 2004 hinein. Erfahrungen hinsichtlich der Umsetzung der Betreuung gemäß Arbeitssicherheitsgesetz in kleinen und kleinsten Unternehmen liegen also erst relativ aktuell vor. Entsprechend den Erfahrungen in anderen Staaten der EU [Bericht an die Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2004] stößt die Durchführung der Betreuungsmaßnahmen zum Arbeitsschutz auch in Deutschland auf Probleme, teilweise auch auf Widerstände. Dies liegt z. B. darin begründet, dass verordnete Maßnahmen zum Arbeitsschutz in kleinen und kleinsten Unternehmen häufig als unnötige Belastungen empfunden werden. Andererseits ergeben sich auch Probleme für die betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienstleistungsunternehmen durch teilweise minimale Einsatzzeitenkontingente. Diese sind unter inhaltlichen und wirtschaftlichen Aspekten nicht als qualitativ akzeptable Dienstleistung erbringbar.

Unter Fachleuten wuchs im Laufe der letzten Jahre die Erkenntnis, dass die kleinen und kleinsten Unternehmen in erster Linie besser über die Sinnhaftigkeit und die

Möglichkeiten zur Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen informiert und motiviert werden müssen [Kutscher, BG der Chemischen Industrie, 2002; BAuA Fb 998, 2003]. Parallel wuchs die Kritik an den vorhandenen Betreuungskonzepten. Diese entzündete sich sowohl an den nicht realisierbaren so genannten Minieinsatzzeiten, die als unnötiger Bürokratismus empfunden wurden, als auch an der kaum noch überschaubaren Vielfalt der Betreuungsmodelle, die darüber hinaus auch noch teilweise unbegründete Unterschiede aufweisen. Die Kritik wurde von Unternehmen, Unternehmensverbänden und Sozialpartnern vorgetragen und ist teilweise auch von der Presse aufgenommen worden [Handelsblatt 2002]. Vor dem Hintergrund dieser Kritik hat das damalige BMA bereits im Februar 2002 den Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) gebeten, gemeinsam mit den Berufsgenossenschaften Lösungen zur Beseitigung der in Kritik stehenden Regelungen zur Kleinbetriebsbetreuung zu entwickeln. Das Vorliegen einer entsprechenden Konzeption wurde als Voraussetzung für die Genehmigung weiterer Kleinbetriebsbetreuungsmodelle genannt. Ergänzend hat das BMA über die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin drei Studien zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Kleinbetriebsbetreuung initiiert, um Erkenntnisse für zukünftige Betreuungskonzepte zu gewinnen [BAuA Fb 998, 2003; BAuA Fb 1021, 2004; BAuA F 1784, 2003].

6.3 Aktivitäten der Berufsgenossenschaften

Da auch die Berufsgenossenschaften auf der Grundlage ihrer inzwischen vorliegenden Erfahrungen mit der Kleinbetriebsbetreuung einen Handlungsbedarf hinsichtlich der Überarbeitung der Unfallverhütungsvorschriften zum ASiG erkannten, haben sie beschlossen, über den beim HVBG eingerichteten Fachausschuss „Organisation des Arbeitsschutzes“ – FA ORG – ein gemeinsames Betreuungskonzept zu entwickeln. Mit dem neuen Betreuungskonzept für Kleinbetriebe werden folgende Ziele angestrebt:

- Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in kleinen Unternehmen;
- Verbesserung der Akzeptanz der ASiG-Betreuung in den Unternehmen;
- Stärkere Ausrichtung der Betreuungsmodelle an der realen Gefährdungssituation des einzelnen Unternehmens;
- Beseitigung nicht begründbarer Anforderungen an Betreuungsmaßnahmen;
- Beseitigung von in Kritik stehenden nicht praktikablen Betreuungskonzepten;
- Erarbeitung einheitlicher Strukturlösungen für die alternative Betreuung;

- Erarbeitung eines Betreuungskonzeptes für die Regelbetreuung der Kleinunternehmen bis zehn Beschäftigte.

Bei der Konzeptentwicklung FA ORG wirkten Mitarbeiter fast aller Berufsgenossenschaften mit, darüber hinaus Vertreter von BMWA, Sozialpartnern (BDA, DGB), BLB, BUK und HVBG (Federführung). Ergänzend wurden Gespräche mit Vertretern von Bundesärztekammer, DGAUM, VDBW und VDSI geführt. Die Ergebnisse der von der BAuA durchgeführten Forschungsprojekte zur Kleinbetriebsbetreuung wurden bei den Überlegungen zur Entwicklung der neuen Betreuungskonzepte berücksichtigt.

6.4 Elemente des neuen Betreuungskonzeptes im Überblick

Zunächst ist im Fachausschuss eine klare Systematik zur Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes in kleinen Unternehmen festgelegt worden. Danach wird ausschließlich zwischen den beiden Betreuungsformen Regelbetreuung und alternative Betreuung unterschieden (Abb. 6.1).



Abb. 6.1 Betreuungsformen gemäß ASiG: Regelbetreuung und alternative Betreuung

So genannte Poolmodelle stellen danach spezifische Umsetzungsmöglichkeiten der Regelbetreuung oder der alternativen Betreuung dar und sind nicht als eine eigenständige Betreuungsform zu betrachten. Zur Beschreibung des Betreuungskonzeptes wurden in den Projekten des Fachausschusses verschiedene Arbeitspapiere (Rahmenbedingungen) entwickelt, die die inhaltlichen Grundlagen der neuen Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A2) bilden.

6.5 Rahmenbedingungen für einheitliche Strukturlösungen für alternative Betreuungsmodelle der bedarfsorientierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung

Die Rahmenbedingungen legen BG-übergreifend fest, wie die **alternativen Betreuungsmodelle** der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung auszugestalten sind. Hierzu werden in den Abschnitten

- Allgemeines,
- Motivations- und Informationsmaßnahmen,
- Durchführung der Betreuung im Betrieb und
- Qualitätssicherung

Anforderungen an die Gestaltung des alternativen Betreuungsmodells genau beschrieben. So ist z. B. im Abschnitt „Allgemeines“ definiert, dass als Voraussetzung für die Teilnahme an der alternativen Betreuung der Unternehmer in das Betriebsgeschehen aktiv eingebunden sein muss. Gleichzeitig wird festgelegt, dass die Berufsgenossenschaften entsprechende Modelle für Unternehmen bis maximal 50 Beschäftigte einführen können.

Im Abschnitt „Motivations- und Informationsmaßnahmen“ wird u. a. festgelegt, dass bei den Motivations-, Informations- und Fortbildungsmaßnahmen Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit einzuschalten sind, welche Umsetzungsformen für die Motivations- und Informationsphasen möglich sind und in welchem Umfang Vorkenntnisse anererkennungsfähig sind.

Im Abschnitt „Durchführung der Betreuung im Betrieb“ wird definiert, dass eine sachgerechte bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung im Betrieb auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung erfolgt, die erforderlichenfalls unter Einschaltung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit durchgeführt wird. Ergänzend werden für die Sicherstellung einer fachgerechten Betreuung im Betrieb verbindliche Beratungsanlässe definiert, die das Einschalten einer

Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. eines Betriebsarztes erforderlich machen. Als Beratungsanlässe für das Hinzuziehen eines Betriebsarztes oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit werden genannt:

- Planung, Errichtung und Änderung von Betriebsanlagen,
- Einführung neuer Arbeitsmittel, die ein erhöhtes Gefährdungspotenzial zur Folge haben,
- Grundlegende Änderung von Arbeitsverfahren,
- Einführung neuer Arbeitsverfahren,
- Gestaltung neuer Arbeitsplätze und -abläufe,
- Einführung neuer Arbeitsstoffe bzw. Gefahrstoffe, die ein erhöhtes Gefährdungspotenzial zur Folge haben,
- Beratung der Beschäftigten über besondere Unfall- und Gesundheitsgefahren bei der Arbeit,
- Untersuchung von Unfällen und Berufskrankheiten,
- Erstellung von Notfall- und Alarmplänen.

Als weitere Anlässe für das Tätigwerden eines Betriebsarztes werden ergänzend aufgeführt:

- Eine grundlegende Umgestaltung von Arbeitszeit-, Pausen- und Schichtsystemen,
- Die Erforderlichkeit der Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen, Beurteilungen und Beratungen,
- Suchterkrankungen, die ein gefahrungsfreies Arbeiten beeinträchtigen,
- Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung behinderter Menschen und der (Wieder-) Eingliederung von Rehabilitanden,
- Die Häufung gesundheitlicher Probleme.

Im Abschnitt „Qualitätssicherung“ wird zum Ausdruck gebracht, dass die Nachhaltigkeit der alternativen bedarfsorientierten Betreuung durch geeignete Wirksamkeitsuntersuchungen (Evaluationen) zu überprüfen ist. Außerdem wird festgelegt, dass diejenigen Unternehmer, die die Vorgaben der alternativen bedarfsorientierten Betreuungsformen nicht erfüllen, die Festlegungen der Regelbetreuung zu erfüllen haben.

Unter Zugrundelegung spezifisch definierter Gestaltungselemente legen die Berufsgenossenschaften die konkreten Anforderungen der alternativen betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung fest. Da in den verschiedenen Branchen unterschiedliche gefährdungsbezogene und strukturelle Voraussetzungen vorliegen, sind in den Rahmenbedingungen drei Fallgruppen zur Ausgestaltung der alternativen Betreuung definiert worden. Die Abbildung 6.2 veranschaulicht im Überblick die Differenzierung der einzelnen Gestaltungselemente. Die Berufsgenossenschaften legen in der Unfallverhütungsvorschrift fest, nach welcher Fallgruppe die Durchführung der alternativen Betreuung für die Unternehmen durchzuführen ist. Hierbei können die Berufsgenossenschaften alle Unternehmen in ihrem Zuständigkeitsbereich einer Fallgruppe zuordnen oder entsprechende Zuordnungen vornehmen. Um BG-übergreifend gleiche Kriterien für die Eingruppierung in die Fallgruppen anwenden zu können, hat der Fachausschuss „Organisation des Arbeitsschutzes“ eine Orientierungshilfe zur Eingruppierung in die drei Fallgruppen entwickelt.



■ Differenzierung der Gestaltungselemente

	Gruppe I	Gruppe II	Gruppe III
Motivation/ Allgemeine Information	16 LE	8 LE	Präsenz oder Selbstlernen
Branchen-Information	24-48 LE	8-24 LE	Präsenz oder Selbstlernen
Fortbildung	>8 LE; 3 J.	>4 LE; 5 J.	5 J.
Bedarfsorientierte Betreuung durch BA und Sifa	Grundlage:	Gefährdungsbeurteilung, Beratungsanlässe	
Qualitätssicherung	BGV A 2:	Wirksamkeitsüberprüfung, Evaluation	



HVBG
 Hauptverband der
 gewerblichen
 Berufsgenossenschaften

Abb. 6.2 Anforderung an die drei Fallgruppen der alternativen Betreuung
(Legende: LE = Lehreinheiten; J = Jahre)

Aus bestimmten, mit dem BMA abgestimmten Gewerbebezügen mit besonderen strukturellen Randbedingungen (z. B. hohe Fluktuation, besondere Akzeptanzprobleme, schwierige Erreichbarkeit) können für die bedarfsorientierte Betreuung der Kleinbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten von der Berufsgenossenschaft gesteuerte Kompetenzzentren oder vergleichbare Einrichtungen in Anspruch genommen werden (z.B. BG Nahrungsmittel und Gaststätten). Auch für diese Maßnahme hat der FAORG Kriterien entwickelt, die von den betroffenen Berufsgenossenschaften bei der Gestaltung und beim Betrieb der Kompetenzzentren berücksichtigt werden.

6.6 Rahmenbedingungen für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung für Betriebe bis durchschnittlich zehn Beschäftigte

Für diese Unternehmen ist ein vollständig neues Betreuungskonzept entwickelt worden, welches nicht mehr durch die Festlegung von Mindesteinsatzzeiten pro Beschäftigtem und Jahr geprägt ist. Wesentliche Grundlage für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in diesen Unternehmen sind die im Betrieb real vorliegenden Gefährdungen. Der Umfang der zu erbringenden betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung wird zukünftig durch Grundbetreuungen und anlassbezogenen Betreuungen definiert.

Grundbetreuungen beinhalten die Unterstützung bei der Erstellung bzw. der Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb. Bei dieser Betreuung muss der Sachverstand von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit einbezogen werden. Dies kann z. B. dadurch geschehen, dass der Erstberatende den Sachverstand des jeweils anderen Sachgebietes hinzuzieht.

Grundbetreuungen müssen in Abständen von 1,3 oder 5 Jahren wiederholt werden. Die jeweiligen Fristen für die Wiederholung werden von der Berufsgenossenschaft in Analogie zu den Gruppeneinteilungen für die alternativen Betreuungsmodelle festgelegt.

Der Unternehmer ist weiterhin verpflichtet, sich bei besonderen Anlässen durch einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit mit branchenbezogener Fachkunde in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes betreuen zu lassen (**anlassbezogene Betreuung**). Entsprechende Anlässe werden in der Unfallverhütungsvorschrift von der Berufsgenossenschaft verbindlich vorgegeben. Sie entsprechen exakt den für die alternative Betreuung genannten Anlässen.

Die Durchführung der Grundbetreuung und der anlassbezogenen Betreuung muss der Berufsgenossenschaft nachgewiesen werden. Dafür sind vom Betrieb angemessene und aktuelle Unterlagen vorzuhalten, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die abgeleiteten Maßnahmen und das Ergebnis der Überprüfung ersichtlich sind.

6.7 Die BGV A2 im Überblick

Die Berufsgenossenschaften führen im Zuge der Umsetzung des neuen Betreuungskonzeptes die bisherigen BG-Vorschriften zum ASiG zu einer Vorschrift zusammen. Die neue Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ wird die Bezeichnung BGV A2 tragen. Um eine qualitativ einheitliche Umsetzung der Rahmenbedingungen zu erreichen, hat der HVBG aus den vom FA ORG entwickelten Arbeitsergebnissen einen Mustertext zur zukünftigen BGV A2 entwickelt. Dieser Mustertext ist zwischen BMWA und Ländern abgestimmt worden.

■ Die BGV A2 im Überblick

Unternehmensgröße	Alternative Betreuung	Regelbetreuung
≤ 10 Wahlmöglichkeit !	(1) ja entsprechend der BG-Regelung	(2) ja Grundberatung, Anlassberatung, durch Sifa / BA
11 ≤ 50 Wahlmöglichkeit !	(3) ja entsprechend der BG-Regelung	(4) ja wie bisher
> 50	nein	(5) ja wie bisher

HVBG © 2004, Folie24

Abb. 6.3 Möglichkeiten der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung (Legende: Sifa = Fachkraft für Arbeitssicherheit; BA = Betriebsarzt)

Hierbei ist hervorzuheben, dass die bisherigen Festlegungen zur Regelbetreuung von Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten als Anlage in die für die Kleinstbetriebsbetreuung zusammengefasste BGV A2 unverändert integriert werden. In Abbildung 6.3 wird ein Überblick über das zukünftige Konzept der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung gegeben.

Unternehmen bis durchschnittlich 10 Beschäftigte (1) und (2):

Die Unternehmen haben die Wahl zwischen der alternativen Betreuung und der Regelbetreuung:

(1) Alternative betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung, bestehend aus folgenden Maßnahmen des Unternehmers:

- Teilnahme an Motivations-, Informations- und Fortbildungsmaßnahmen (Umfang nach drei gefährdungsorientiert differenzierten Fallgruppen von der zuständigen BG festgelegt),
- Problembewusstes Arbeitsschutzhandeln im betrieblichen Alltag,
- Identifizierung und Inanspruchnahme des betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Beratungsbedarfs auf der Grundlage von nachvollziehbaren Gefährdungsbeurteilungen.

(2) Regelbetreuung bestehend aus:

- Grundbetreuung durch Betriebsarzt / Fachkraft für Arbeitssicherheit in Abständen von 1/3/5 Jahren je nach Fallgruppe,
- Anlassbezogener Betreuung durch Betriebsarzt/Fachkraft für Arbeitssicherheit; Anlässe benennt die BG in der BGV A2.

Unternehmen mit durchschnittlich 11 bis 50 Beschäftigten (3) und (4):

Die Unternehmen haben die Wahl zwischen der alternativen Betreuung und der Regelbetreuung:

(3) Alternative Betreuung wie unter (1) beschrieben. Die jeweils zuständige BG legt die Betriebsgrößenobergrenze für die alternative Betreuung fest (maximal 50 Beschäftigte).

(4) Regelbetreuung durch Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit, im Regelfall auf der Grundlage von festgelegten Mindesteinsatzzeiten gemäß bestehender Regelung.

Unternehmen mit mehr als durchschnittlich 50 Beschäftigten (5):

- (5) Bei diesen Unternehmen ist ausschließlich die Regelbetreuung durch Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit möglich. Die bisher geltenden Bestimmungen haben weiterhin Bestand.

6.8 Fazit und Ausblick

Mit den vom Fachausschuss „Organisation des Arbeitsschutzes“ des HVBG entwickelten Rahmenbedingungen für die zukünftige Betreuung kleiner und kleinster Unternehmen liegt ein BG-übergreifendes Konzept vor, welches die Voraussetzungen dafür schafft, dass die bisher in Kritik stehenden Aspekte der Kleinbetriebsbetreuung beseitigt werden können. Das Konzept beinhaltet so viele BG-übergreifende Gemeinsamkeiten wie möglich und so viele branchenspezifische Gestaltungsspielräume wie nötig. Gravierende Ungleichbehandlungen der Unternehmen untereinander können mit dem neuem Betreuungskonzept vermieden werden.

Durch das Vorliegen eines abgestimmten Mustertextes zur zukünftigen Vorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A2) wird eine Berufsgenossenschaften übergreifende qualitativ gleichwertige Umsetzung des Konzeptes ermöglicht. Gleichzeitig liegen den Genehmigungsbehörden abgestimmte Unterlagen für die Bewertung der Einhaltung der gemeinsam abgestimmten Konzeption vor.

7 Vom Symptom zum System – SASO erfolgreich durchgeführt (ELKE LINS)

7. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 14. Dezember 2004 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Elke Lins

Leiterin des Dezernats „Arbeitsschutzsystem, Strahlenschutz“ beim
Staatlichen Amt für Arbeitsschutz Wuppertal, Wuppertal

Die meisten Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz lassen sich im Ursprung auf organisatorische Defizite zurückführen. Deshalb startete 1998 das Programm "Systemkontrolle der betrieblichen Arbeitsschutz-Organisation (SASO)" mit folgendem Ziel:

Erkennen und nachhaltiges Beseitigen von strukturellen Arbeitsschutzdefiziten, so dass inhaltlich die Organisationsverpflichtung des Arbeitsschutzgesetzes erfüllt ist.



Eckpunkte für eine effektive Arbeitsschutzstruktur:

- I. Verantwortung
- II. Personal
- III. Sächliche und finanzielle Mittel
- IV. Kommunikation
- V. Ursachenanalyse
- VI. Planungen und Änderungen
- VII. Auswahl und Koordination von Leiharbeitnehmern und Fremdfirmen
- VIII. Wirksamkeitskontrolle



Staatliches Amt
für Arbeitsschutz
Wuppertal



Abb. 7.1 Eckpunkte für eine effektive Arbeitsschutzstruktur

Die Unternehmen wurden dazu beraten, wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihre Aufbau- und Ablauforganisation integriert werden kann. Die speziell dafür entwickelten "Acht Eckpunkte für eine effektive Arbeitsschutzstruktur" leisteten dazu einen wesentlichen Beitrag. Der schriftlichen Aufgabenübertragung sowie der Wirksamkeitskontrolle kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, da sich hier offenbart, ob eine wirkliche Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation stattgefunden hat oder nicht. Nur wenn Aufgaben an geeignete Personen in den jeweiligen Führungsebenen übertragen worden sind, ist die Forderung des § 3 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes voll erfüllt. Der Arbeitgeber ist zur Kontrolle der delegierten Aufgaben verpflichtet. Dieser Aufsichtsverantwortung darf er sich nicht entziehen.

7.1 Vorgehen

Das Vorgehen vor Ort stellt folgendes Beispiel exemplarisch dar:

Der Arbeitgeber der Fa. X mit 200 Beschäftigten ist Organisationsverantwortlicher im Betrieb. Mit ihm wird deshalb ein Gesprächstermin vor Ort vereinbart. Der Betriebsrat sowie die Personalleiterin, der Leiter der Produktion und die Fachkraft für Arbeitssicherheit nehmen auch an dem Gespräch teil.

Bereits während des sog. strukturierten Interviews mit dem Arbeitgeber wird deutlich, dass keine schriftliche Aufgabenübertragung im Arbeits- und Gesundheitsschutz erfolgt ist. Ein systematisches Vorgehen bei den Unterweisungen ist nicht erkennbar und für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung fühlt sich allenfalls die Fachkraft für Arbeitssicherheit verantwortlich. Dem Arbeitgeber ist nicht bewusst, dass er allein die Verantwortung für die Gesundheit seiner Mitarbeiter trägt. Im Anschluss an das Interview, welches ca. drei Stunden dauert, werden diverse Arbeitsplätze stichprobenartig aufgesucht. Dabei zeigt sich u.a., dass die Gefährdungsbeurteilung gravierende Lücken enthält und Unterweisungen in manchen Bereichen nicht durchgeführt werden. In diesen Bereichen sind sich sowohl die Beschäftigten als auch die Führungskräfte der gesundheitsschädigenden Wirkung der Arbeitsbedingungen nicht bewusst.

Mit dem Arbeitgeber werden die festgestellten Defizite erörtert. Es wird mit ihm der Aufbau eines Arbeitsschutzsystems im Betrieb vereinbart, welches aufbau- und ablauforganisatorische Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz trifft. Daraufhin wird die Aufgabe der Gefährdungsbeurteilung an die Führungskräfte übertragen, es werden Vorgaben zur Wiederholungsfrequenz und zum Inhalt von Unterweisungen (Unterweisungsplan) gemacht. Darüber hinaus werden weitere Aufgaben im Arbeitsschutz (wie z.B. die Erstellung eines Gefahrstoffkatasters) ermittelt und an geeignete und qualifizierte Personen delegiert.

Der Betrieb wird solange vom Staatlichen Amt für Arbeitsschutz Wuppertal beraten bis ein Arbeitsschutzsystem entstanden ist, welches wichtige Bausteine eines langfristigen systematischen Handelns enthält.

Als Hilfe zur Selbsthilfe dienen dabei die Broschüre "Chefsache Arbeitsschutz" mit den acht Eckpunkten als auch zahlreiche Muster für Formblätter, Verfahrens- und Arbeitsanweisungen. Die Muster sind im Internet unter www.stafa-wuppertal.nrw.de abrufbar und somit direkt und kostenfrei für das Unternehmen verwendbar.

Die Umsetzung dieser und weiterer Maßnahmen hat in diesem Beispiel zwei Jahre in Anspruch genommen. Im Unternehmen hat sich mittlerweile ein Bewusstsein für die eigene Gesundheit am Arbeitsplatz entwickelt, und die Beschäftigten als auch die Vorgesetzten reagieren positiv auf die Veränderungen. Die Verantwortlichkeiten im Betrieb sind transparenter geworden und die Betriebsabläufe wurden optimiert.



Abb. 7.2 Broschüre „Chefsache Arbeitsschutz“

7.2 Interne Erfahrungen

An dieser Stelle soll nicht verschwiegen werden, dass es zu Beginn des Programms intern auch Vorbehalte, Bedenken und Widerstände gegeben hat. Durch Information einerseits und praktische Erfahrungen andererseits, konnten diese zum größten Teil abgebaut werden. Die Resonanz über die Strategie und die Instrumente ist mittlerweile positiv. So gaben im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung 2002 die Mehrzahl der Befragten an, dass sie SASO für eine gute und wirkungsvolle Arbeitsmethode halten.

Es hat sich gezeigt, dass für die Durchführung einer Systemkontrolle durch das Staatliche Amt für Arbeitsschutz eine intensive Qualifizierung notwendig ist. Alle Fachbeamtinnen und Fachbeamten des Staatliche Amt für Arbeitsschutz Wuppertal wurden auf dieses anspruchsvolle Programm in einer achttägigen Qualifizierung mit den Themen Managementsysteme, Systemkontrolle, Eckpunkte für eine effektive Arbeitsschutzstruktur, Gesprächsführung im Betrieb, u.a. vorbereitet.

7.3 Externe Erfahrungen und Ergebnisse

Den Gesprächspartnern in den Betrieben war insbesondere zu Beginn des Programms häufig anzumerken, dass das Thema Arbeitsschutzorganisation/Arbeitsschutzmanagement für sie ungewohnt ist. Nicht selten konnten von uns Hinweise zu einem optimaleren Geschäftsablauf gegeben werden, so dass die Gespräche von einer Vielzahl von Unternehmen positiv empfunden wurden.

Es wurden insgesamt 253 Betriebe aus den verschiedensten Branchen der Wirtschaft als auch des öffentlichen Dienstes mit einer Betriebsgröße von ca. 20 bis 500 Beschäftigten aufgesucht. Die Hälfte der Betriebe sind der Metall- und Maschinenbau-Branche zuzuordnen.

Von den 253 Betrieben bestand bei ca. 75 % Optimierungsbedarf bzgl. der Arbeitsschutzorganisation. Bei 4,3 % der Unternehmen waren die acht Eckpunkte für eine effektive Arbeitsschutzstruktur erfüllt - bei 20,9 % waren sie zum größten Teil erfüllt. Bei 4,7 % mangelte es sogar an grundsätzlichen organisatorischen Regelungen.

Dies zeigt, dass es einen erheblichen Handlungsbedarf gibt und die Betriebe durch die staatliche Arbeitsschutzverwaltung bei der Optimierung ihrer Arbeitsschutzorganisation unterstützt werden sollten.

Von den 253 überprüften Betrieben haben mittlerweile 133 die Eckpunkte für eine effektive Arbeitsschutzstruktur so umgesetzt, dass keine weitere Beratung erforderlich ist. Die restlichen Betriebe sind noch mit der Umsetzung beschäftigt, welche noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird.

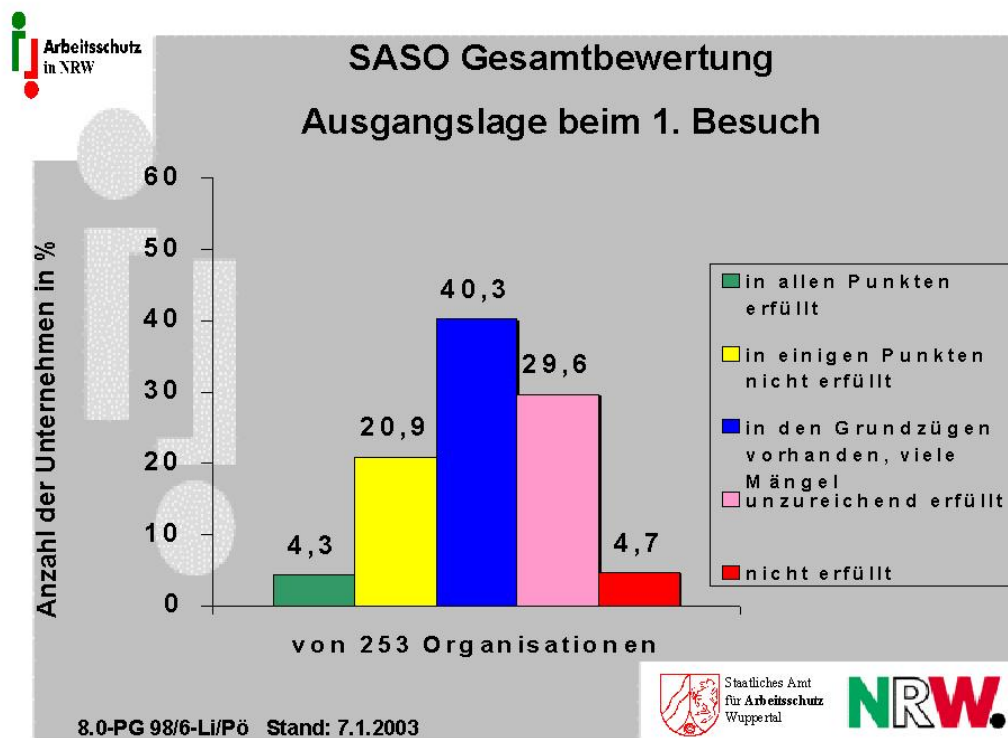


Abb. 7.3 Ausgangslage bei Beginn des SASO-Programms

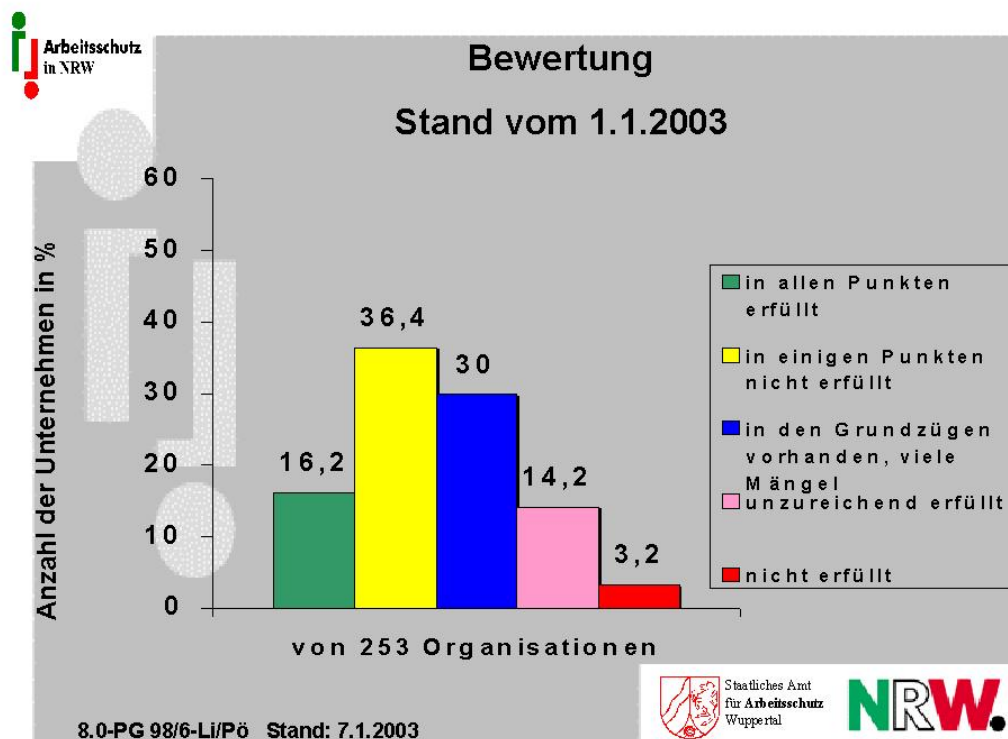


Abb. 7.4 Bewertung am Ende des SASO-Programms

Die Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation ist ein Organisationsentwicklungsprozess. Dies hat zur Folge, dass es durchschnittlich ein Jahr dauert, bis sich sichtbare Erfolge zeigen. Die Verbesserung des Arbeitsschutzmanagements stellt auch eine Bewusstseinsbildung auf allen betrieblichen Ebenen dar und trägt wesentlich zur Optimierung der Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Kultur bei.

Für die Nachhaltigkeit unseres Wirkens gibt es deutliche Hinweise. In vielen Betrieben wurden grundlegende Veränderungsprozesse angestoßen und eine Bewusstseinsbildung für den Arbeitsschutz erreicht, die mittel- und langfristig wirkt. Die Nachhaltigkeit des Vorgehens im Programm sollte mit Hilfe einer Evaluation eines unabhängigen Instituts unter Beweis gestellt werden. Aufgrund der Haushaltslage konnte dieses Vorhaben bedauerlicherweise noch nicht in die Tat umgesetzt werden.

Die meisten Betriebe verbessern bereits nach der ersten Beratung ihre Arbeitsschutzorganisation signifikant. Nur 2 % aller Unternehmen müssen mehr als viermal beraten werden. Die Vorgehensweise von SASO (strukturiertes Interview mit dem Unternehmer und Stichproben vor Ort) scheint geeignet und effizient zu sein, um das Arbeitsschutzmanagement der Unternehmen zu optimieren.

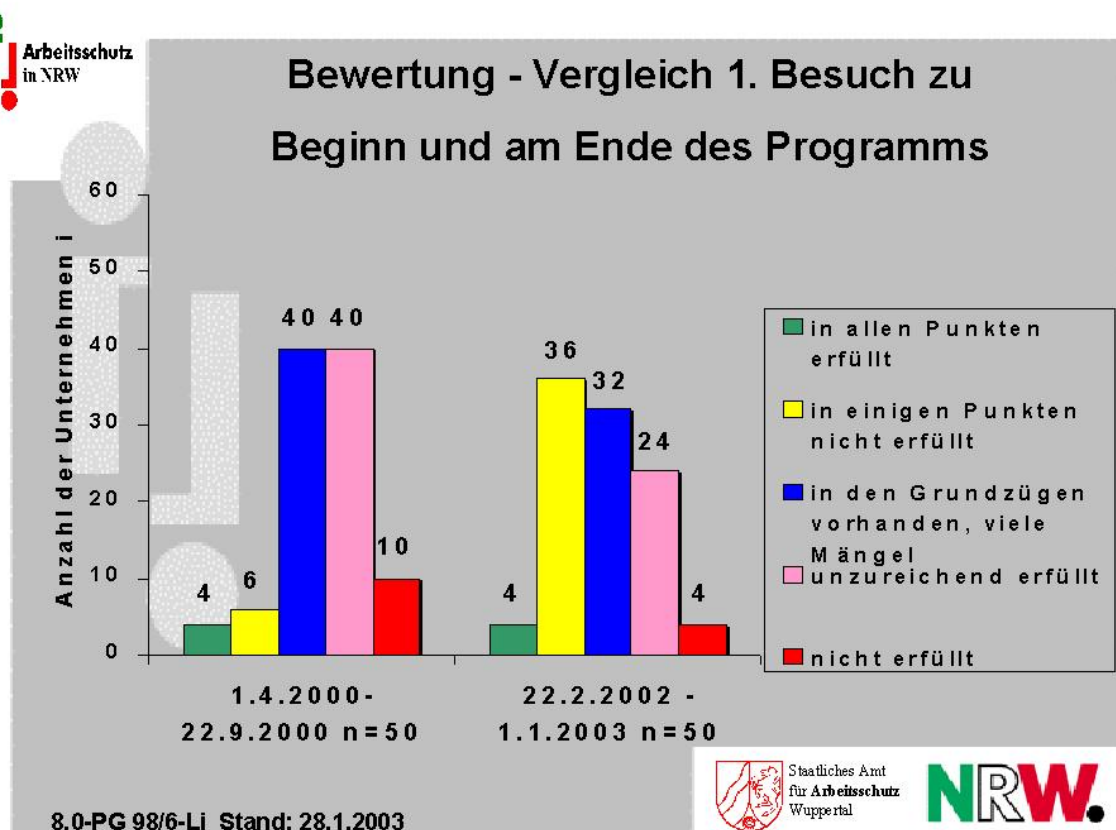


Abb. 7.5 Bewertungsvergleich zwischen den zu Beginn (n = 50) und am Ende (n = 50) des SASO-Programms besuchten Betriebe

Darüber hinaus gibt es Anhaltspunkte dafür, dass SASO über die 253 Betriebe hinaus eine Breitenwirkung erzielt hat, die jedoch quantitativ nicht bewertbar ist. Die Ausgangslage in den letzten 50 aufgesuchten Betrieben am Ende des Programmes stellt sich signifikant besser dar als in den ersten 50 Betrieben zu Beginn des Programmes. Es scheint sich in den Betrieben des Aufsichtsbezirkes herumgesprochen zu haben, dass die Arbeitsschutzorganisation im Betrieb von Seiten der Arbeitsschutzverwaltung thematisiert wird. Außerdem beraten mittlerweile auch überbetriebliche Dienste oder freiberufliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte Betriebe generell zum Arbeitsschutzmanagement. Darüber hinaus erklärten sich Betriebe bereit, ihr System anderen Firmen als Beispiel guter Praxis darzustellen. Vom diesem Angebot wurde Gebrauch gemacht.

Innerhalb der 253 Unternehmen sind einige Unterschiede festzustellen:

1. 54 % aller aufgesuchten Betriebe besitzen eine Zertifizierung im Umweltschutz oder im Bereich der Qualitätssicherung. Deutlich ist erkennbar, dass Betriebe, die im Umweltschutz oder zur Qualitätssicherung zertifiziert sind, eine bessere Arbeitsschutzorganisation aufweisen, als nicht zertifizierte Betriebe. Betriebe mit Umweltschutzmanagement weisen im Vergleich bessere Werte auf, als Betriebe mit Qualitätsmanagementsystem.

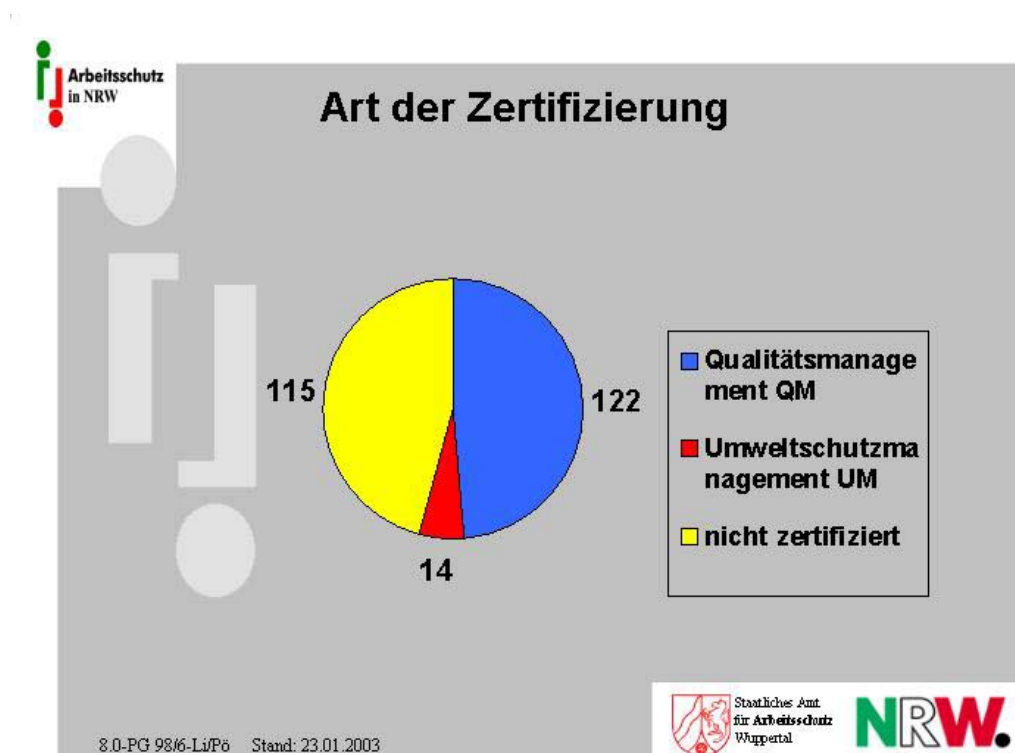


Abb. 7.6 Betriebe ohne und mit zertifizierten Qualitäts- und/oder Umweltschutzmanagementsystemen

Umweltschutz- und Qualitätsmanagementsysteme entfalten auch hinsichtlich der Arbeitsschutzorganisation eine positive Wirkung, dabei ist die Wirkung von Umweltschutzmanagementsystemen auf die Arbeitsschutzstruktur sehr stark.

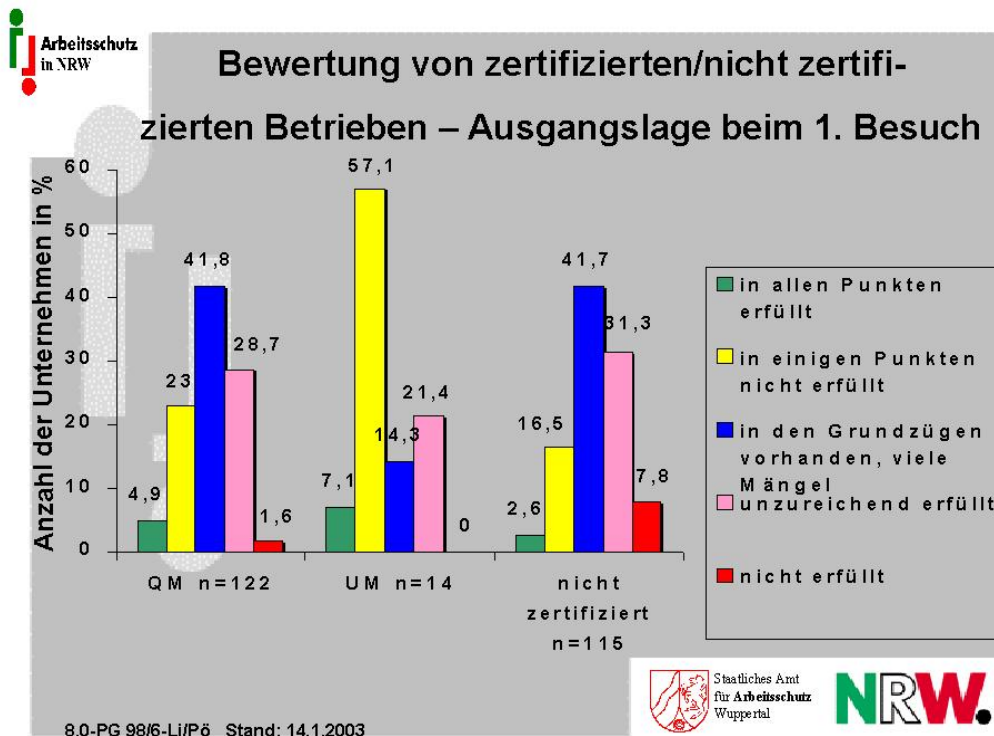


Abb. 7.7 Bewertungsvergleich zwischen den „zertifizierten“ und den „nicht zertifizierten“ Betrieben

2. Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl mit mehr als 400 besitzen eine signifikant bessere Arbeitsschutzorganisation als Betriebe mit weniger Beschäftigten. Interessant ist auch, dass Betriebe der Größe 40 bis 100 Beschäftigte ein weniger gutes Arbeitsschutzmanagement aufweisen als Betriebe, die größer oder kleiner sind.

Bei kleinen Betrieben regelt der Chef noch viel selbst und hat einen direkten Kontakt zu seinen Beschäftigten. Bei großen Betrieben ist der allgemeine Organisationsgrad höher und die Wirkung der internen Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes höher als bei mittelgroßen Betrieben. Anders formuliert: Bei einer Betriebsgröße von 40 bis 100 Beschäftigten ist der Betrieb schon so groß, dass der Chef oder die Chefin einerseits sich nicht mehr selbst um alles kümmern kann, andererseits aber wiederum zu klein, als dass entsprechende organisatorische Strukturen aufgebaut wurden. Zudem ist oftmals eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit in Teilzeit bestellt worden, die neben ihrer Aufgabe als Fachkraft noch andere betriebliche Aufgaben zu erfüllen hat.

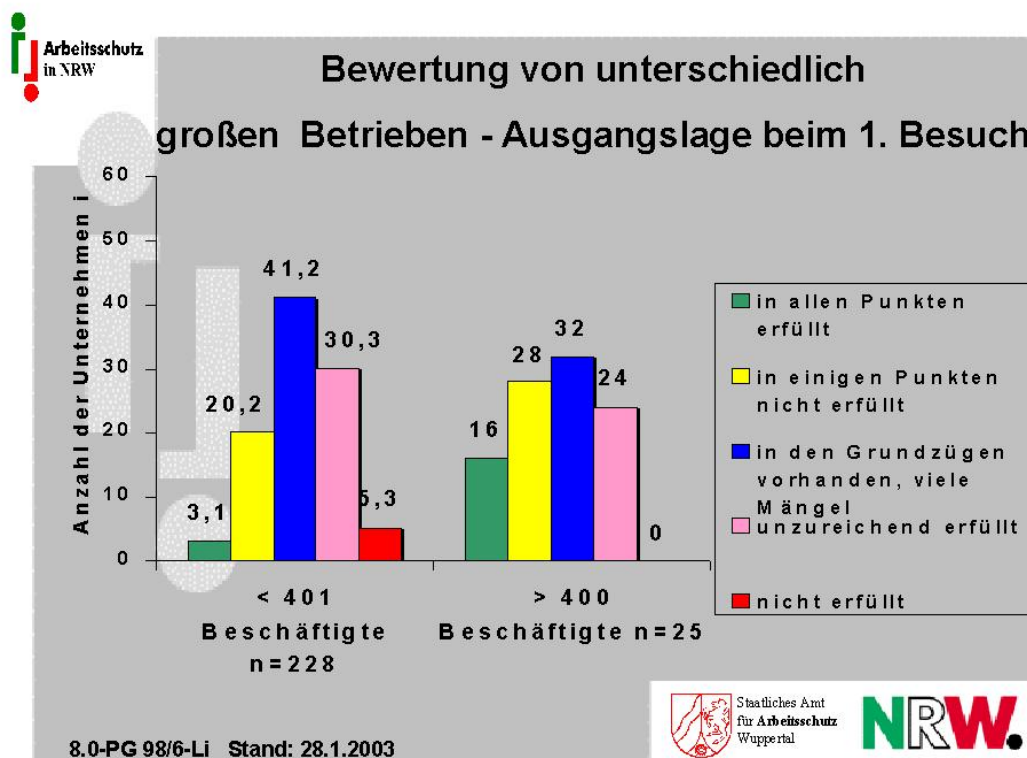


Abb. 7.8 Bewertungsvergleich zwischen unterschiedlich großen Betrieben (I)

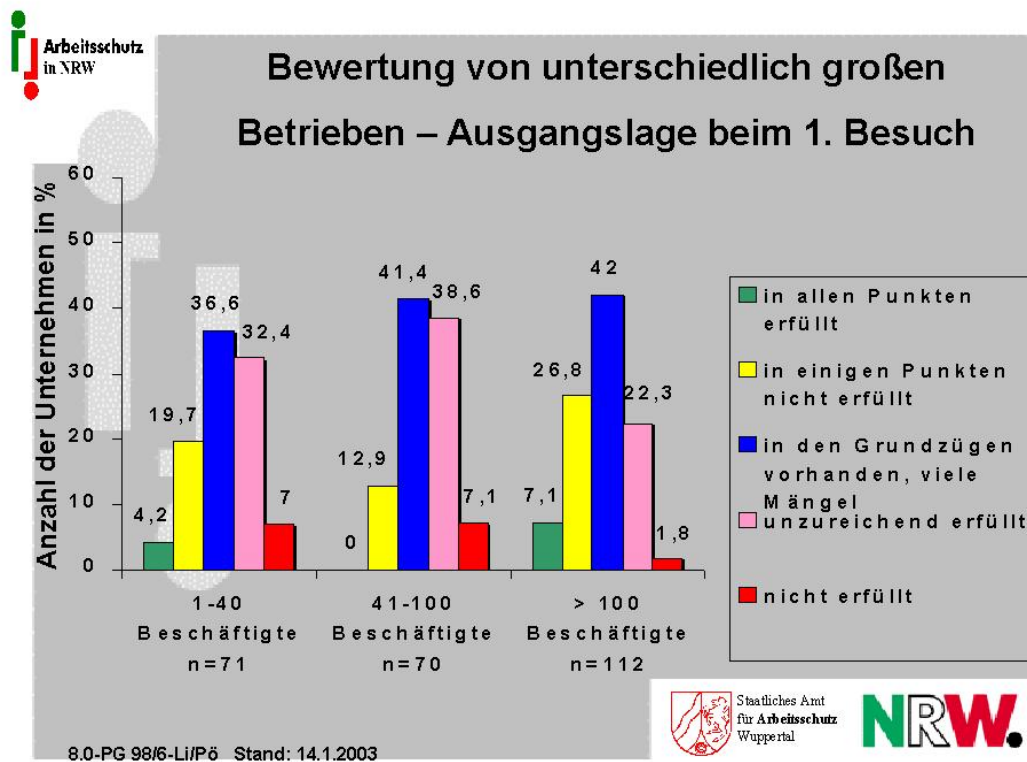


Abb. 7.9 Bewertungsvergleich zwischen unterschiedlich großen Betrieben (II)

- 94 % der Unternehmen werden sicherheitstechnisch und 90,5 % arbeitsmedizinisch betreut. Unternehmen, die sicherheitstechnisch oder/und arbeitsmedizinisch betreut werden, weisen eine bessere Arbeitsschutzorganisation auf als nicht betreute Betriebe.

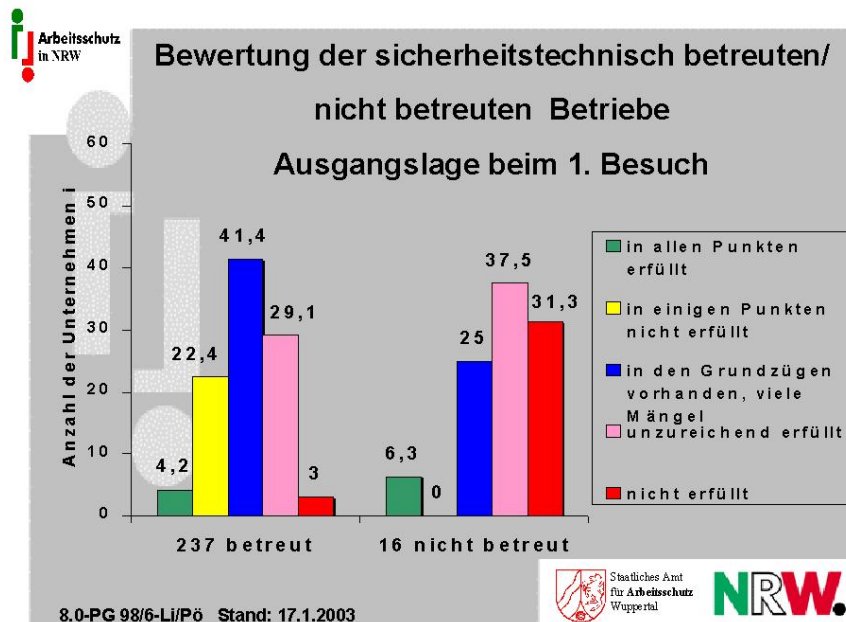


Abb. 7.10 Bewertungsvergleich zwischen "sicherheitstechnisch betreuten" und "sicherheitstechnisch nicht betreuten" Betrieben

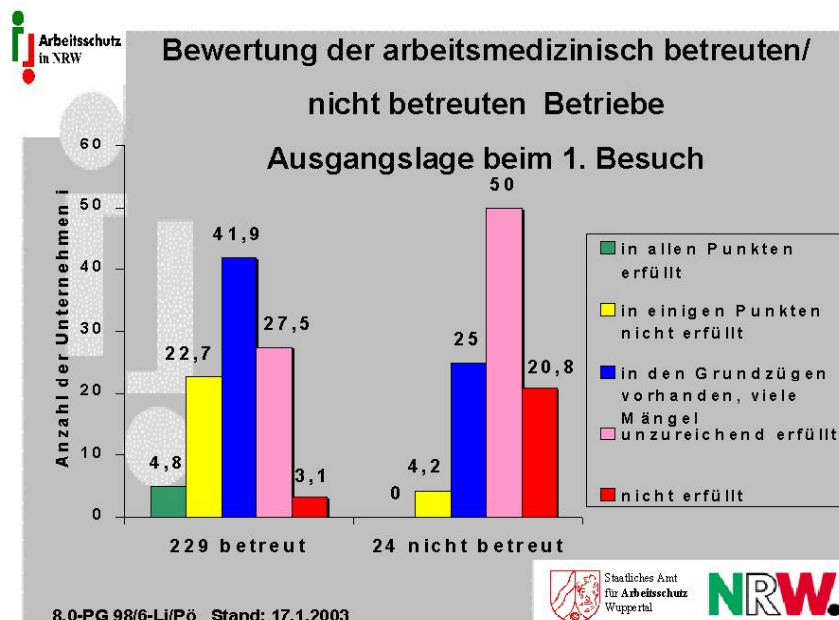


Abb. 7.11 Bewertungsvergleich zwischen "arbeitsmedizinisch betreuten" und "arbeitsmedizinisch nicht betreuten" Betrieben

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt leisten einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsschutzorganisation.

4. Branchenunterschiede sind nur sehr gering. Recycling-Unternehmen (Wertstoffsortieranlagen u.a.) fallen positiv, Organisationen des öffentlichen Dienstes negativ auf.

Der öffentliche Dienst war vor Erlass des Arbeitsschutzgesetzes von vielen staatlichen Arbeitsschutzvorschriften ausgenommen und hat dementsprechend Verbesserungsbedarf. Bei den Wertstoffsortieranlagen entfalten das vor einigen Jahren durchgeführte Landesprogramm sowie die Aktivitäten des Verbandes immer noch Wirkung.

7.4 Zusammenfassung

In der Gesamtbetrachtung ist festzustellen, dass bei ca. 75 % aller Betriebe Defizite im Arbeitsschutzmanagement vorhanden sind. Durch das Programm "Systemkontrolle der Arbeitsschutzorganisation" konnten diese Defizite bei einer Vielzahl der Betriebe beseitigt werden.

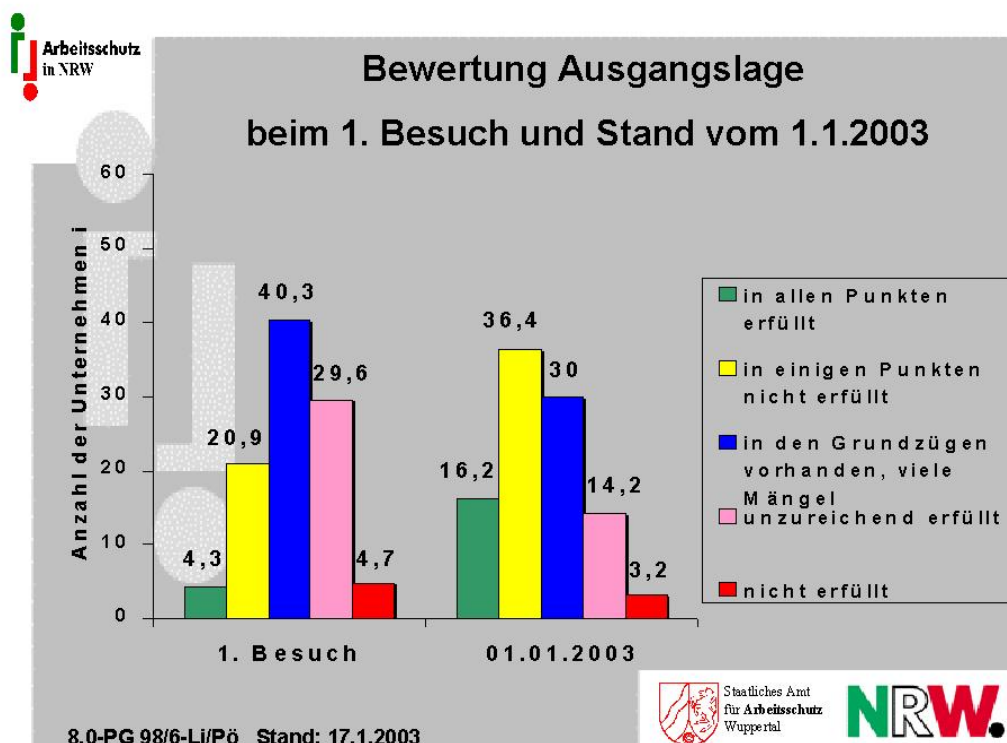


Abb. 7.12 Bewertungsvergleich zwischen der Ausgangslage beim 1. Besuch und dem Stand vom 1. Januar 2003 in den besuchten SASO-Betrieben

Die Umsetzung der Eckpunkte für eine effektive Arbeitsschutzstruktur bedeutet für jedes Unternehmen, dass ein Organisationsentwicklungsprozess startet, der mehrere Jahre dauern kann. Die Betriebe leisten in diesem Gestaltungsprozess die Hauptarbeit, da intern Konzepte entwickelt werden müssen, die mit der Unternehmenskultur harmonisieren. Der Erfolg dieser Anstrengung liegt darin, dass

- alle Führungskräfte und Beschäftigten ein Bewusstsein für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit entwickeln,
- die Arbeitsbedingungen "gesünder" werden,
- die Betriebs- und Arbeitsabläufe optimiert werden und
- sich das Betriebsklima verbessert.



Abb. 7.13 Wirkungsbereich des SASO-Programms vom Staatlichen Amt für Arbeitsschutz Wuppertal

Mit SASO wurden jedoch nicht nur 253 Betriebe zum Arbeitsschutzmanagement beraten, auch trugen zahlreiche weitere Aktivitäten dazu bei, dass das Programm über seine Grenzen hinaus Wirkung zeigte.

7.5 Gegenwärtige Entwicklung - Stand September 2005

Ende des Jahres 2002 fand das SASO-Programm seinen vorläufigen Abschluss. Das SASO-Programm wurde jedoch fortgeschrieben und weiterentwickelt:

Die Forderungen aus der Betriebssicherheitsverordnung, die am 3. Oktober 2002 in Deutschland in Kraft getreten ist, wurden eingearbeitet, weitere Praxishilfen erstellt und die Broschüre "Chefsache Arbeitsschutz" neu aufgelegt. In der Broschüre wurden vier Tipps zur methodischen Umsetzung der acht Eckpunkte eingefügt.

Weitere Betriebe in ausgewählten Branchen werden aufgesucht. Darüber hinaus kann sich jeder Betrieb im Aufsichtsbezirk des Staatlichen Amtes für Arbeitsschutz Wuppertal zur Thematik von Arbeitsschutzorganisation und Arbeitsschutzmanagement kostenlos beraten lassen.

Die Betriebe erhalten zukünftig auf eigenen Wunsch eine Auszeichnung für Ihre vorbildliche Arbeitsschutzorganisation.

8 Instrumenten-, Netzwerk- und Wissensmanagemententwicklungen für Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (KARL-HEINZ LANG)

8. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 18. Januar 2005 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang

Leiter des Bereichs „Sicherheitstechnik und Arbeitsschutz“ beim
Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V.
(ASER) an der Bergischen Universität Wuppertal, Wuppertal

8.1 Die Instrumenten- und Netzwerkentwicklungen

Zur Verbesserung des Transfers gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in die Arbeitswelt werden vom Wuppertaler ASER-Institut Online-Instrumente, -Informationsmanagementsysteme und -Netzwerkportale zur Bewertung von Erwerbs- und Eigenarbeit sowie zur Ermittlung und Festlegung geeigneter Gestaltungsmaßnahmen entwickelt. Diese webbasierten, interaktiven Instrumente, Informationsmanagementsysteme und Netzwerkportale werden betrieblichen Akteuren sowie Privatpersonen auf der Website www.aser.uni-wuppertal.de in den Rubriken 'Instrumente' und 'Netzwerke' für eine Online-Anwendung zur Verfügung gestellt oder zugänglich gemacht. Der Transfer dieser Instrumente und die auf diesen aufbauenden Webportalentwicklungen (vgl. Gründungs- und Nachfolgeportal www.progruender.de oder KMU-Gefahrstoffportal www.gefahrstoffe-im-griff.de) werden in Art und Form als zentraler Bestandteil des aktuellen EU/NRW-Projektes "Betriebliche Prozesse zur Gestaltung von Arbeit, Kompetenz und Technologie innovativ verbessern" (99-V52A-2759) für die Branche der Metall- und Elektroindustrie anvisiert, welches z.Z. mit finanzieller Unterstützung durch die Europäische Union und das Land NRW durchgeführt wird.

8.1.1 Einleitung

Die Integration gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in die arbeitswirtschaftlichen Bewertungs- und Gestaltungsaufgaben privatwirtschaftlicher Unternehmen oder öffentlicher Verwaltungen ist weiterhin defizitär. Übliche Publikations-

medien der Arbeitswissenschaft finden nicht den Weg zu den betrieblichen Akteuren der Arbeitswirtschaft oder werden von diesen als uninteressant eingestuft und finden somit nur wenig Verwendung.

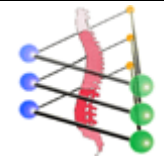
Der aktuelle gesellschaftliche Wandel in der Bundesrepublik Deutschland verändert auch die Anforderungen an den Wissenstransfer zwischen der Wissenschaft mit seinen Ergebnissen und der Wirtschaft mit seinen innovativen Produkten, Dienstleistungen und Modernisierungsprozessen. Es zeichnet sich auf allen politischen und wirtschaftlichen Ebenen der Bedarf ab, zu kürzeren Entscheidungsprozessen zu gelangen, um mehr Ressourcen in die notwendigen Veränderungsprozesse stecken zu können. Neben den vorhandenen zeitintensiven Beratungswerkzeugen für Entscheidungsträger, wie Arbeitskreise, Ausschüsse und Expertenkreise, besteht die Notwendigkeit des Einsatzes einfacher Bewertungs- und Gestaltungswerkzeuge für eine schnellere Maßnahmenfindung. Dies bedingt natürlich dann auch eine dann entsprechend verändernde stärkere Verantwortungsübernahme der Entscheidungsträger.

Für das Themengebiet Arbeit stellt dazu das Wuppertaler ASER-Institut schon seit Mitte der neunziger Jahre einfach anwendbare webbasierte Instrumente, Informationsmanagementsysteme und Netzwerkportale zur Bewertung und Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit über das World Wide Web zur Verfügung oder macht diese einfach zugänglich (vgl. Lang et al., 2003; Lang et al., 2005; Deilmann et al., 2005). Diese Instrumente richten sich sowohl an Führungskräfte und Beschäftigte als auch an deren Berater, sei es aus dem Bereich der Interessenvertretung oder der unabhängigen Unternehmensberatung, sowie natürlich auch an Privatpersonen. Damit soll der Transfer arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in die betriebliche Praxis verbessert werden, um so auch dem präventiven Arbeitsschutzhandeln einen höheren Stellenwert zu verschaffen.

8.1.2 Methotik

Die webbasierten Instrumente zur Bewertung und Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit werden auf der Grundlage selbst gewonnener Erkenntnisse aus Forschungsprojekten und des Standes der Technik entwickelt. Dabei werden die Qualitätskriterien für ein Informationsmanagement über bewährte Praktiken im Internet berücksichtigt, die von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erarbeitet wurden (OSHA, 2000). Das heißt z.B., dass Anwenden der Instrumente sehr transparent dargestellt wird, wer das dem Instrument zugrundeliegende Verfahren und wer die Software des Instrumentes entwickelt hat; dazu werden auch Ansprechpartner und Literaturstellen benannt.

Tab. 8.1 Webbasierte Instrumente und Informationssysteme zur Gestaltung von
Erwerbs- und Eigenarbeit auf der Website www.aser.uni-wuppertal.de

Logos der Instrumente	Kurzbeschreibungen zu den Instrumenten
	Belastungs-Dokumentations-System (BDS): Rechnergestütztes Gefährdungsbeurteilungsinstrument auf der Basis des Verfahrens Beurteilung arbeitsbedingter Belastungen (BAB) für betriebliche Arbeitsplätze als Hilfe zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes in deutscher und englischer Sprache.
	Bildschirm-Fragebogen (BiFra): Webbasiertes Beurteilungs- und Gestaltungsinstrument für Bildschirmarbeit in deutscher, englischer und französischer Sprachversion.
	Heben und Tragen Rechner (HuT): Rechnergestütztes Beurteilungsinstrument für die Feststellung einer Belastungssituation durch manuelles Heben und Tragen (HuT) als Hilfe zur Umsetzung der Lastenhandhabungsverordnung.
	Leitmerkmalmethoden-Rechner: Webbasierte Beurteilungsmöglichkeit für manuelle Handhabungen von Lasten bei der Arbeit anhand der Leitmerkmalmethode.
	Arbeitsenergieumsatz-Rechner: Webbasierte Abschätzung des Arbeitsenergieumsatzes nach dem Verfahren der Gruppenbewertungstabellen.
	Klima-Rechner: Rechnergestütztes Instrument für die Beurteilung einer Klimasituation im thermischen Komfortbereich sowie zur Feststellung einer Belastungssituation aufgrund der Klimasituation an betrieblichen Arbeitsplätzen in Bezug auf wärmebelastete Arbeitsplätze.
	Klima-Rechner: Webbasierte Bewertung der Belastung durch hohe Temperaturen unter Berücksichtigung des Arbeitsenergieumsatzes.
	Lärm - Beurteilungspegel - Berechnung nach BGV B 3: Rechnergestützte Berechnungsmöglichkeit des Lärm-Beurteilungspegels (Lr) einer Arbeitsschicht oder einer Arbeitswoche gemäß Unfallverhütungsvorschrift BGV B 3 (bisherige UVV VBG 121).

Tab. 8.1 Webbasierte Instrumente und Informationssysteme zur Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit auf der Website www.aser.uni-wuppertal.de (Fortsetzung)

Logos der Instrumente	Kurzbeschreibungen zu den Instrumenten
	Schwingungen - Berechnung der Beurteilungsschwingstärke: Rechnergestützte Berechnungsmöglichkeit der Beurteilungsschwingstärke (Kr) einer Arbeitsschicht mit Vergleichsbeispielen gemäß VDI 2057 (Ausgabe: Mai 1987) und der Gesundheitsschutz-Bergverordnung (GesBergV).
	Beleuchtung - Berechnung nach dem LiTG-Wirkungsgradverfahren: Rechnergestützte Abschätzung des Bedarfs an Beleuchtungsanlagen (Leuchten mit Lampen) in Innenräumen von verschiedenen Arbeitsstätten oder für verschiedene Arbeitstätigkeiten nach dem LiTG-Wirkungsgradverfahren der Deutschen Lichttechnischen Gesellschaft (LiTG).
	Gefährdungsbeurteilung für Lastenaufzüge: Rechnergestützte Beurteilungsmöglichkeit der Nachrüstungsdringlichkeit von bestehenden Lastenaufzügen ohne Fahrkorbabschluß gemäß Arbeitsschutzgesetz und Betriebssicherheitsverordnung nach einer Arbeitshilfe der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen des Landes Berlin.
	Fertigungssystem-Rechner: Webbasierte Gefährdungsbeurteilung und Sicherheitsmaßnahmenauswahl für automatisierte Fertigungssysteme gemäß einer BGFE-Systematik.
	Sanierungsdringlichkeits-Rechner bei Asbestverbau: Webbasierte Beurteilungsmöglichkeit zur Sanierungsdringlichkeit von Gebäuden mit verbauten, schwach gebundenen Asbestprodukten.
	Spaltenmodell-Rechner zur Ersatzstoffprüfung: Webbasierte Beurteilungsmöglichkeit zur Abwägung des gesundheitlichen Risikos als Hilfe zur Ersatzstoffprüfung auf Basis des Spaltenmodells.
	Feuerlöscher-Rechner: Webbasierte Ermittlung der erforderlichen Anzahl von Feuerlöschern für die Ausrüstung von Arbeitsstätten mit Feuerlöschern zur allgemeinen Brandbekämpfung.

Tab. 8.1 Webbasierte Instrumente und Informationssysteme zur Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit auf der Website www.aser.uni-wuppertal.de
(Fortsetzung)

Logos der Instrumente	Kurzbeschreibungen zu den Instrumenten
	Einsatzplanung des Sanitätsdienstes bei Großveranstaltungen: Rechnergestützte Gefährdungsbeurteilung und Sicherheitsmaßnahmenauswahl für Großveranstaltungen, wie z.B. einen Tag der offenen Tür im Betrieb, nach einer Handlungshilfe von K. MAURER.
	Feuerlöscher-Rechner: Webbasierte Ermittlung der erforderlichen Anzahl von Feuerlöschern für die Ausrüstung von Arbeitsstätten mit Feuerlöschern zur allgemeinen Brandbekämpfung.
	Informationssystem für den Arbeitsschutz (asinfo): Internetbasiertes Informationssystem für den Arbeitsschutz zum Transfer von Arbeitsschutzinformationen zwischen Bereitstellern (z.B. Herausgeber) und Nutzern (z.B. Arbeitsschutzakteure).
	Unfall- und Krankheitsstatistik Arbeit: Die Unfall- und Krankheitsstatistik Arbeit enthält eine Übersicht zur Entwicklung und Stand des Arbeits- und Wegeunfallgeschehens sowie des Krankheitsgeschehens in den Betrieben der Bundesrepublik Deutschland nebst integrierter Erläuterung von Grundbegriffen.

Die wichtigste Voraussetzung für die Ermöglichung einer selbständigen Anwendung dieser Instrumente durch betriebliche Akteure ist es, dass von ihnen Angaben zur Bewertung und Gestaltung von Arbeit und Arbeitsbedingungen abgefordert werden, die möglichst nur beschreibender Art und nicht bewertender Art sind. Das arbeitswissenschaftliche oder arbeitsschutzrechtliche Bewertungsergebnis wird durch den Algorithmus des Instruments bzw. des Verfahrens generiert. Teilweise weisen die Instrumente auf der Basis der ermittelnden Bewertungsergebnisse automatisch auch Beurteilungsergebnisse aus.

Akzeptanz finden die Instrumente bei den betrieblichen Akteuren insbesondere deshalb, da neben dem automatischen Bewertungs- und Beurteilungsergebnis jeweils auch gefährdungs- und/oder risikospezifische Gestaltungsmöglichkeiten und Gestaltungsalternativen ausgegeben werden. Das heißt, dass die Instrumente zur Bewertung und Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit über den Beurteilungsansatz hinaus einen handlungsorientierten Managementansatz verfolgen. Dies ist bei allen Instrumenten des Wuppertaler-ASER Instituts der Fall, die seit dem Jahr 2000 entwi-

ckelt wurden, was der Mehrheit entspricht. Die Weiterentwicklung der Instrumente, welche bisher nur einem Beurteilungsansatz genügen, soll - soweit inhaltlich überhaupt möglich und sinnvoll - in zukünftige Forschungs- und Entwicklungs oder Transferprojekte integriert werden.

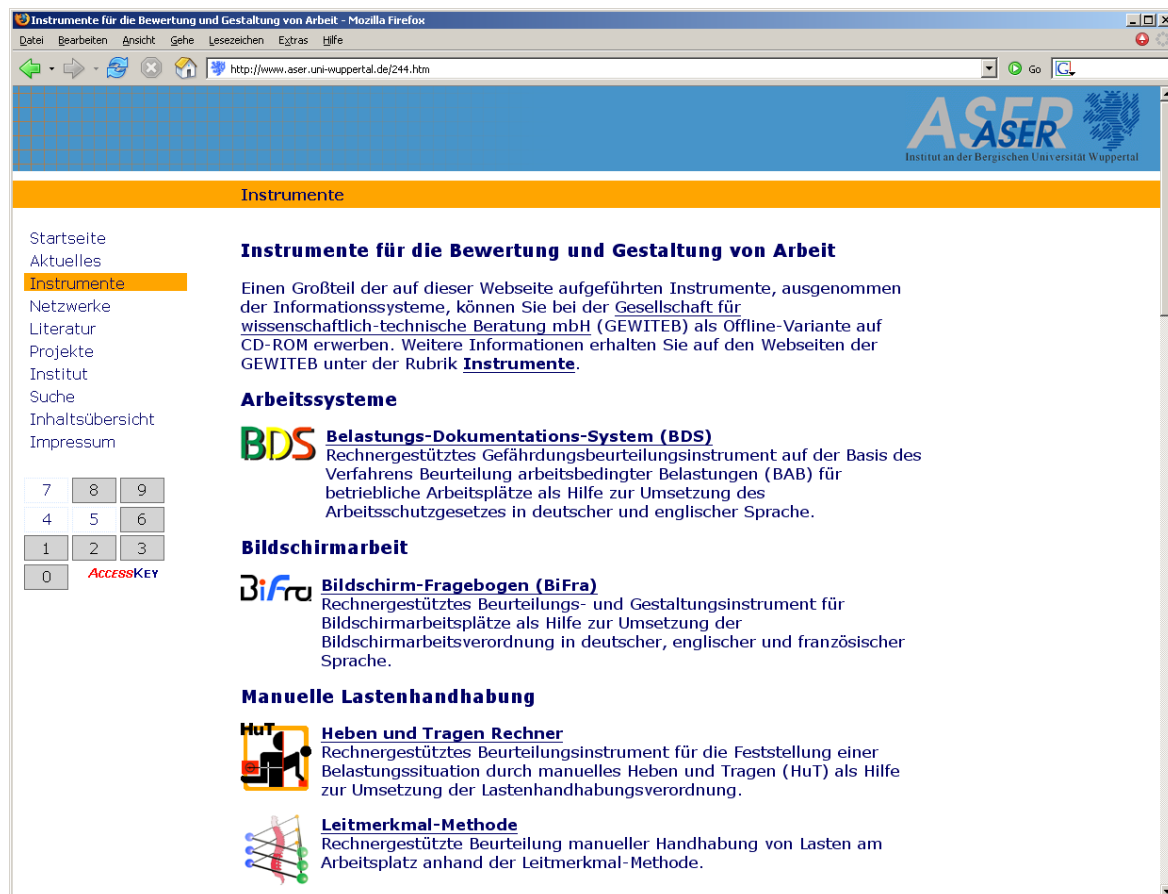


Abb. 8.1 Webbasierte Instrumente (Auszug) in der Rubrik "Instrumente" auf der ASER-Website (siehe www.aser.uni-wuppertal.de/244.htm)

Anfang 2003 hat das Wuppertaler ASER-Institut zudem als ein Beitrag zum "Europäischen Jahr 2003 der Menschen mit Behinderungen" seine Website barrierefrei gestaltet. Das selbstentwickelte Web Content Management System (WCMS) ermöglicht die Schaffung einer framelosen, inhaltlich identischen Version der Website, in der die einzelnen Webpages für textorientierte Browser optimiert sind. Dies ist eine Voraussetzung für den WWW-Zugang von sehbehinderten und blinden Menschen. Die vorhandenen webbasierten Instrumente zur Bewertung und Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit sollen sukzessive - soweit bisher noch nicht geschehen - in barrierefreie Instrumente umgestaltet werden. Neue Instrumente werden seitdem sofort mit Hilfe des eingesetzten WCMS in einer barrierefreien Version entwickelt.

8.1.3 Ergebnisse

Die rechnergestützten Instrumente zur Bewertung und Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit werden unter dem Titel "Instrumente für die Bewertung und Gestaltung von Arbeit" (Lang et al., 2004; Schäfer et al. 2005, Lang et al., 2006) auf der Website www.aser.uni-wuppertal.de in der Rubrik 'Instrumente' für eine Online-Anwendung oder z.T. auch zum Download entgeltlos zur Verfügung gestellt. Zum Beginn des Jahres 2006 sind dies 17 verschiedene Online-Instrumente (Tab. 8.1 und Abb. 8.1).



Abb. 8.2 Webbasierte Portale (Auszug) in der Rubrik "Netzwerke" auf der ASER-Website (siehe www.aser.uni-wuppertal.de/665.htm)

Auf der Basis dieser rechnergestützten Instrumente zur Bewertung und Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit sind seit dem Jahr 2000 durch das Wuppertaler A-SER-Institut verschiedene Netzwerkportale entwickelt und zur Verfügung gestellt worden, die sowohl bei den betrieblichen Akteuren als auch bei den Experten auf eine sehr hohe Akzeptanz und Nachfrage gestoßen sind (s.a. Abb. 8.2).

So sind mittlerweile folgende Systementwicklungen durchgeführt worden:

- das Existenzgründungs- und Unternehmensnachfolge-Netzwerkportal "ProGründer - Sicher investieren und gesünder arbeiten" (www.progruender.de),
- das KMU-Gefahrstoffportal "Gefahrstoffe im Griff" (www.gefahrstoffe-im-griff.de),
- das INQA-Portal "Der Rückenkompass" (www.rueckenkompass.de),
- das NRW-Bildschirmarbeitsportal "Gesund am Bildschirm" (www.gesund-am-bildschirm.de),
- das Kompetenznetzwerkportal „Ver-T-iCall - Service-Center der öffentlichen Verwaltung" (www.ver-t-icall.de) und
- das "G2P GiGA - Good Practice Netzwerkportal" (www.good-practice.org).

Es werden den interessierten Nutzern dieser Webportale dort also keine Textdateien im pdf- oder doc-Format zur Verfügung gestellt, sondern ganz überwiegend selbstständig anwendbare und frei zugängliche interaktive Online-Werkzeuge, mit denen betriebliche oder auch freiberufliche Arbeitsprozesse bewertet und dann sicherheits- und gesundheitsgerecht gestaltet werden können.

In der Arbeitswissenschaft, der Arbeitswirtschaft, der Produktgestaltung und der Arbeitsgestaltung spielen also internetbasierte Services eine immer größere Rolle, gerade um die Bürger (Verbraucher- und Gesundheitsberatung) und die Betriebsakteure (Arbeits- und Gesundheitsschutzberatung) schneller zu erreichen und den Transfer der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse in die Berufswelt besser zu gewährleisten. Hier hat das deutsche Bundesland Nordrhein-Westfalen schon sehr früh mit seinem e-Governmentsystem KomNet (s.a. www.komnet.nrw.de), welches in den 1990-Jahren entwickelt wurde und seit dem Jahr 1999 flächendeckend betrieben wird, Standards gesetzt und nationale wie auch internationale Erfolge erzielt (Deilmann et al., 2002; Deilmann et al., 2005).

Innerhalb des aktuellen EU/NRW-Projektes "Betriebliche Prozesse zur Gestaltung von Arbeit, Kompetenz und Technologie innovativ verbessern" wurden ganz aktuell für den 29. Internationalen Kongress und Fachmesse A+A 2005 in Düsseldorf (vgl. www.aplusa-online.de) u.a. die kumulierten Ergebnisse des e-Governmentsystems KomNet des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (s.a. www.mags.nrw.de) sowie der Instrumenten- und Portalentwicklungen des Wuppertaler ASER-Instituts (s.a. www.aser.uni-wuppertal.de) mittels der CD-ROM "30 g Gesünder Arbeiten – alles drin und alles drauf !" jetzt auch erstmals offline verfügbar gemacht. Darin wird der Zugang zu einer Auswahl nützlicher Fachdatenbanken, Praxislösungen, Handlungshilfen und Beratungsnetzwerke rund um Arbeit und Gesundheit für Außendienstler, Schulungszwecke, Firmenintranets oder schlicht denjenigen, die über keine oder keine breitbandigen Internetzugänge verfügen, ermöglicht (s.a. Abb. 8.3).



Abb. 8.3 CD-ROM "30 g Gesünder Arbeiten – alles drin und alles drauf !" (Schäfer et al., 2005)

Diese Instrumente sind auch ein wesentlicher Transferansatz des Arbeitsmarktprojektes "Arbeitsschutzberatung als Teil einer neuen Qualität der Unternehmensgründung (10-V52A-0928)" (Lang et al., 2002, Lang & Langhoff, 2004), dass von der Europäischen Union und dem Land Nordrhein-Westfalen kofinanziert wurde. Darin wurde auch das Gründungs- und Nachfolgeportal www.progruender.de entwickelt, auf dem mittlerweile über 220 webbasierte Instrumente u.a. zur Bewertung und Gestaltung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen und damit auch für bestandsfeste Gründungs- und Nachfolgeprozesse übersichtlich zur Verfügung gestellt werden (s.a. Abb. 8.4).

Aufgrund der hohen Akzeptanz dieses Instrumentenansatzes bei potenziellen Existenzgründern und Gründungsberatern wird seit Herbst 2004 nun das EU/NRW-Projekt "Übergabe - Übernahme: Sichere Nachfolge und gesunde Arbeit (10-V50A-3540)" durchgeführt. Darin sollen gleichermaßen für potenzielle Unternehmensnachfolger und für Nachfolgeberater mit Unterstützung der kompetenten und teamerprobten ProGründer-Netzwerkpartner (vgl. www.progruender.de/90.htm) spezifische Werkzeuge entwickelt und zur Verfügung gestellt werden. So ist z.B. jüngst der Quick-Check Nachfolge veröffentlicht worden, der nun sowohl als Papierversion über die Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten e.V. (s.a. www.gesuenderarbeiten.de) als auch als interaktives Online-Werkzeug über das Gründungs- und Nachfolgeportal ProGründer (s.a. www.progruender.de/233.htm) zur Verfügung gestellt wird.

Dagegen war es Ziel des KMU-Netzwerkes „Gefahrstoffe im Griff“, Nachfrager und Anbieter von Beratungs- und Umsetzungswissen im Bereich des betrieblichen Ge-

fahrsstoffmanagements zusammen zu führen und das gesammelte Wissen allen beteiligten Netzwerkpartnern, interessierten Betriebsakteuren und überbetrieblichen Fachexperten, auf einfachem Weg verfügbar zu machen. Dazu wurden zwei regionale KMU-Netzwerke für Gebäudereiniger und Arztpraxen aufgebaut, die spezifische berufs- bzw. branchenorientierte Handlungshilfen für ein pragmatisches Gefahrstoffmanagement erproben sollten. Unter anderem zur Unterstützung dieser Aufgaben wurde parallel dazu das KMU-Gefahrstoffportal „Gefahrstoffe im Griff“ (s.a. www.gefahrstoffe-im-griff.de) innerhalb eines sehr kurzen Zeitraums im Frühjahr 2004 entwickelt und umgesetzt. Hier galt es nicht etwa Gefahrstoffinformationen zu neuen Textdateien zusammenzufassen und anzubieten oder gar das Projekt an sich in den Vordergrund zu stellen, sondern mögliche Synergieeffekte zu nutzen um den Transfer gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in die betriebliche Praxis effizient und wirksam verbessern zu können (s.a. Abb. 8.5).

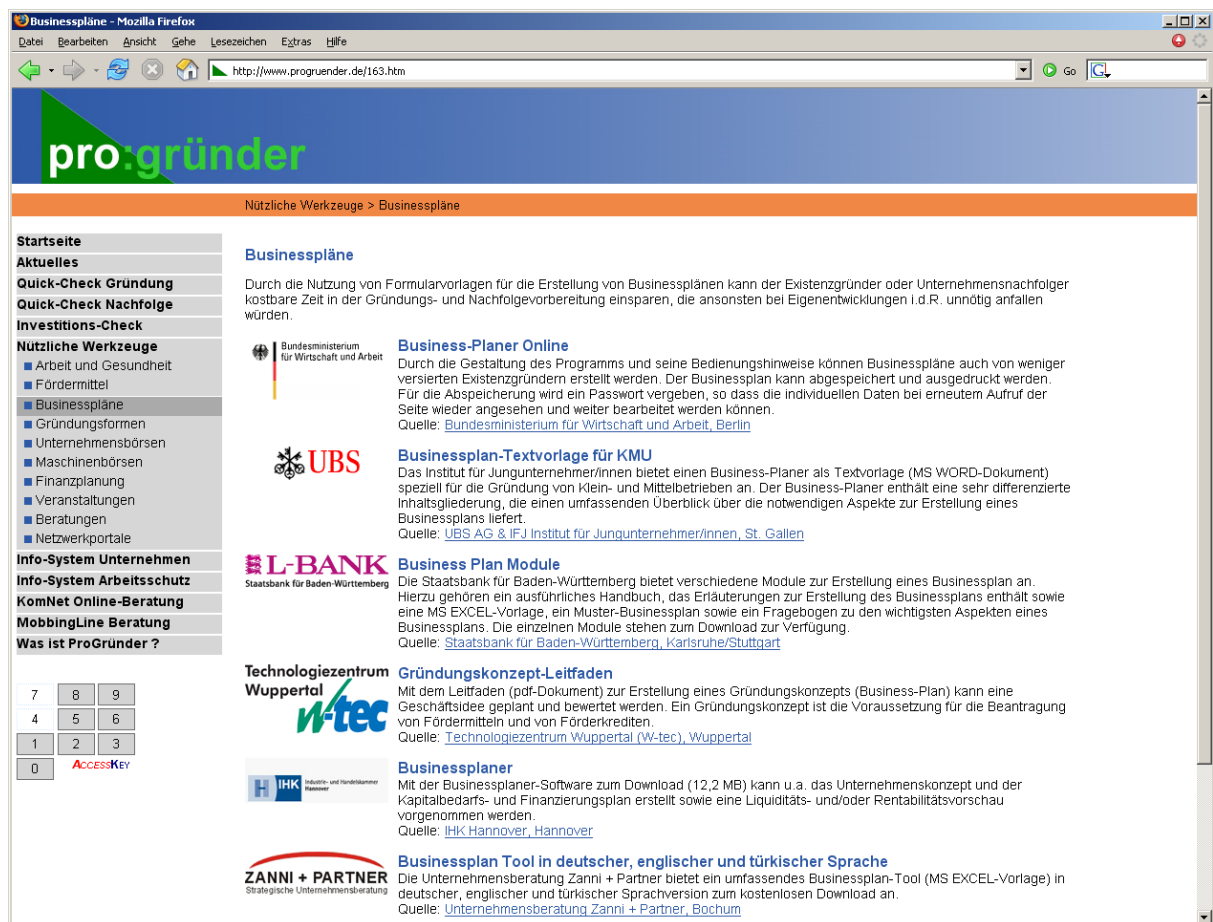


Abb. 8.4 Webbasierte Instrumente der Rubrik "Businesspläne" des Gründungs- und Nachfolgeportals ProGründer (siehe www.progruender.de/163.htm) (Auszug)

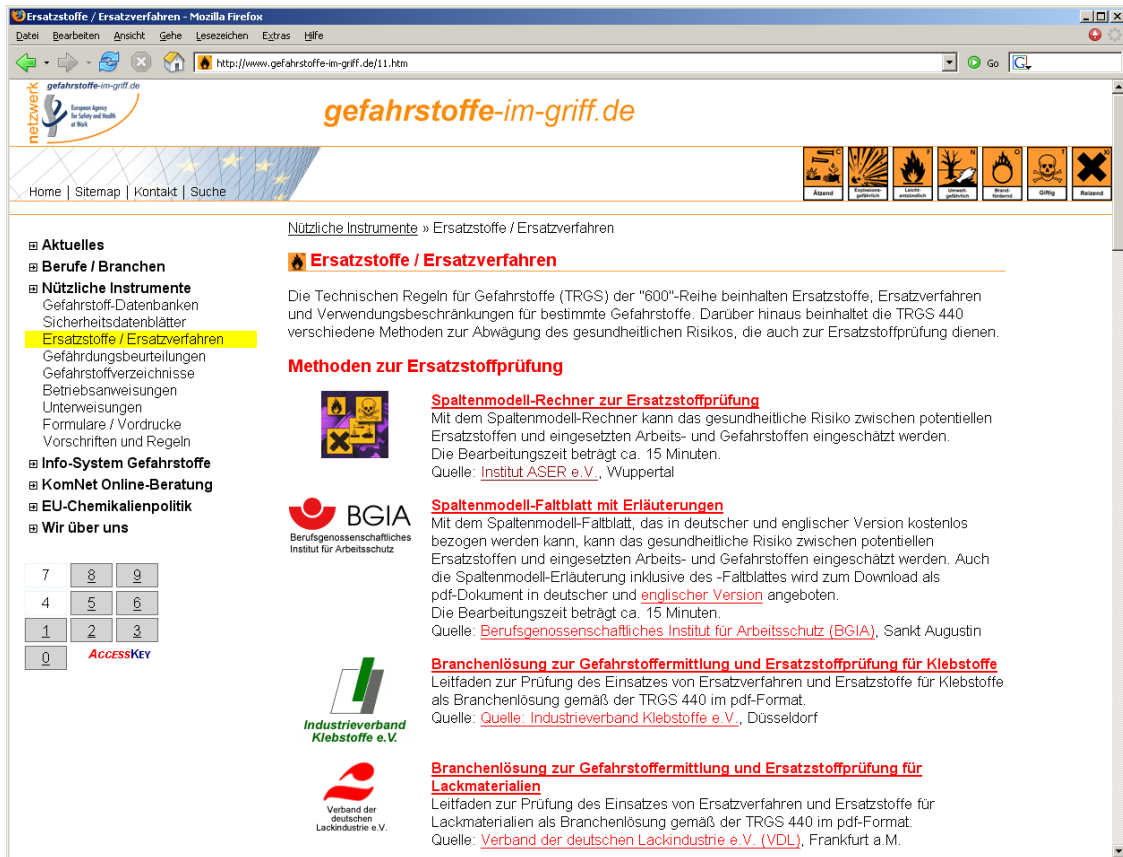


Abb. 8.5 Instrumente der Rubrik "Ersatzstoffe / Ersatzverfahren" des
KMU-Gefahrstoffportals Gefahrstoffe im Griff
(siehe www.gefahrstoffe-im-griff.de/11.htm) (Auszug)

Es galt also praxisorientierte Konzepte oder Systeme zu ermitteln, ggf. thematisch anzupassen und als Angebot aufeinander abzustimmen, aus dem z.B. Führungskräfte, Beschäftigte und Arbeitsschutzfachleute bei den Aufgaben des betrieblichen Gefahrstoffmanagements wirksame Unterstützung finden können. Ausgewählt wurden dazu die folgenden Konzepte und Systeme, wie:

- die „Instrumente für die Bewertung und Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit“ (www.aser.uni-wuppertal.de/cat121.htm),
- das „Informationssystem für den Arbeitsschutz“ (www.asinfo.de)
- das „Kompetenznetz Arbeit und Gesundheit“ (www.komnet.nrw.de),
- das Gefahrstoffmanagementsystem „Gefahrstoffe im Handwerk“ (www.gefahrstoffe-im-handwerk.de) und
- das Existenzgründungs- und Unternehmensnachfolge-Netzwerkportal „ProGründer - Sicher investieren und gesünder arbeiten“ (www.progruender.de).

Interessant ist im Zusammenhang mit dem Grundkonzept und den Entwicklungsschritten des KMU-Gefahrstoffportals auch, dass einige der dem KMU-Gefahrstoffportal zugrunde gelegten Konzepte und Systeme aus dem Themenbereich des Arbeitsschutzes, und zwar das „Kompetenznetz Arbeit und Gesundheit“ (s.a. www.komnet.nrw.de), das „Informationssystem für den Arbeitsschutz“ (s.a. www.asinfo.de) und die „Instrumente für die Bewertung und Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit“ (s.a. www.aser.uni-wuppertal.de/cat121.htm), es mittlerweile gelungen ist, auch für andere Themenbereiche (Altersvorsorge, Zivildienst, Unternehmensgründungen, Mobilität) erfolgreich eingesetzt zu werden. In der Regel ist es ja eher gerade umgekehrt, dass validierte Konzepte, wie z.B. aus den Themenbereichen Betriebswirtschaft, Qualitätsmanagement oder Umweltschutz, in die Themenbereiche von Arbeitswissenschaft, Arbeitswirtschaft, Produktsicherheit und Arbeitsschutz übertragen werden. Nur auf dieser Basis war die selbstgesteckte Zielsetzung zu erfüllen, innerhalb eines sehr kurzen Projektzeitraumes und eines noch wesentlich kürzeren Entwicklungszeitraumes, das im deutschsprachigen Bereich für kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) nutzergerechteste und praxisrelevanteste Gefahrstoffportal zu entwickeln und umzusetzen sowie die Aktualität der Angebote effizient zu gewährleisten.

8.1.4 Schlußfolgerung und Ausblick

Neben dem Einsatz dieser webbasierten Instrumente zur Bewertung und Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit in vielen Betrieben verweisen auch eine ganze Reihe von Organisationen der Wissenschaft, der Tarifparteien und der öffentlichen Verwaltung auf diese rechnergestützten Arbeitshilfen i.S. von "Good Practice" oder auch "Best Practice". Deshalb wurde dieser Transferansatz im o.a. Arbeitsmarktprojekt für die Zielgruppen der Existenzgründer und der Gründungs- sowie Nachfolgeberater gewählt. Bei den innerhalb des Projektes durchgeführten Evaluationen ist dies von diesen Zielgruppen als sehr praxisrelevant und nützlich bewertet worden, im Gegensatz zu rein webbasierten Textangeboten gleich welchen EDV-Formats. Die nahezu gleichen Evaluationsergebnisse ergaben sich aus den Anwender- und Netzwerkbefragungen zum KMU-Gefahrstoffportal (www.gefahrstoffe-im-griff.de), die innerhalb des OSHA-Projektes „KMU-Netzwerk 'Gefahrstoffe im Griff' - Umsetzung und Verankerung eines pragmatischen Gefahrstoffmanagements in KMU“ durchgeführt wurden, welches von der European Agency for Safety and Health at Work im Jahr 2004 gefördert wurde (vgl. Seiler & Lang, 2005).

Für das Jahr 2006 ist geplant das Angebot an Instrumenten weiter zu verbreitern und diesen Transferansatz innerhalb weiterer Arbeitsmarktprojekte auch für die Bereiche des Maschinenbaus und des Handwerks weiter zu entwickeln.

8.2 Das KomNet-Wissensmanagementsystem

Eine praxisorientierte Arbeitsschutzberatung kann flächendeckend von einzelnen Arbeitsschutzorganisationen nicht geleistet werden. Deshalb wurde in den 1990 Jahren das KomNet-System als virtuelles Experten-Netzwerk entwickelt, welches seit 1999 in Nordrhein-Westfalen flächendeckend betrieben wird. Mit dem KomNet-System konnten bisher durchgehend hohe Kundenzufriedenheitswerte erreicht werden. Entscheidend für eine nachhaltige Beratungsleistung ist aber einerseits wie die Kunden selbst die Qualität der nachgefragten Dienstleistungen einschätzen und andererseits mit welcher Effizienz diese Dienstleistungen erbracht werden. Eine gute Beratungseffizienz wird durch das Verhältnis zwischen der Anzahl der Dialogdatenbank-Nutzer und der Anzahl neuer Anfragen bestätigt. Zudem wurde das Kompetenznetz Arbeitsschutz (KomNet) schon im Jahr 2001 in zwei e-Government-Wettbewerben ausgezeichnet. Auch der Transfer des KomNet-Systems in andere Organisationen verzeichnet mittlerweile mehr als nur erste Erfolge.

8.2.1 Einleitung

Auch aus den Einzelbeiträgen internationaler Workshops in Düsseldorf und Bilbao im Jahr 2001, die von der Europäischen Arbeitsschutzagentur ausgerichtet wurden, lässt sich schlussfolgern, dass neben dem konventionellen Weg über rechtsnormative Veränderungen in Europa zukünftig verstärkt innovative Ansätze von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verfolgt werden, die eines oder mehrere der folgenden Merkmale beinhalten sollten:

- a) Zusammenarbeit von nationalen, regionalen und sektoralen Organisationen;
- b) Förderung der Prävention sowohl für die Beschäftigten in Betrieben als auch für die Bürger in der Gesellschaft;
- c) Integration der Arbeitsschutzaktivitäten mit Bereichen wie der Arbeitsmarktpolitik, dem Arbeitsrecht, dem Beschaffungswesen, der betrieblichen Gesundheitsförderung und dem öffentlichen Gesundheitswesen;
- d) Modernisierung der nationalen Arbeitsschutzsysteme zur Erweiterung ihrer Präventionsfähigkeit durch neue Instrumente der Arbeitsschutzaufsicht und durch neue Formen der Zusammenarbeit mit den beteiligten und angrenzenden Kreisen (Bilbao, 2001).

In Bezug auf die vorgenannten europäischen Anforderungen und Entwicklungen ist das KomNet-System schon in der Mitte der 1990er Jahre entlang dieser Zielrichtungen konzipiert worden.

8.2.2 Grundkonzept

Ausgangsgrundlage für die Entwicklung des KomNet-Systems war die Erkenntnis, dass eine praxisorientierte Beratung zu allen Aspekten von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit flächendeckend für Unternehmen und Verwaltungen von einzelnen Arbeitsschutzorganisationen nicht geleistet werden kann (Tielsch, Müller, Deilmann, 1997). Deshalb wurde das KomNet-System vom Wuppertaler ASER-Institut in Kooperation mit dem damaligen sowie nun auch wieder heutigen Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im Zeitraum von 1996 bis 1999 entwickelt und erprobt (Tielsch, Deilmann, 1999) und dann im Jahr 1999 flächendeckend im Bundesland Nordrhein-Westfalen eingeführt (Deilmann u.a., 2002). Das Bundesland Nordrhein-Westfalen hat etwas über 18 Millionen Einwohner und gehört zu den 15 größten Volkswirtschaften der Welt. Das KomNet-System ist ein nachfrageorientiertes Dialog-System, das durch praxisnahe Antworten mit Basis-Informationen, Handlungshilfen und Praxisbeispielen den Fragestellern eine "Hilfe zur Selbsthilfe" geben will. Dabei wird die Anonymität der Fragesteller gewahrt. Jeder, der Arbeitsschutzfragen hat, kann sich per Telefon über das Bürger- und ServiceCenter der NRW-Landesregierung (Call NRW) unter der Telefon-Nr. +49 (0)180 / 3100 - 110 oder unter der Internetadresse www.komnet.nrw.de an das KomNet-System wenden (Deilmann et al., 2005).

Das KomNet-System verknüpft dabei die Beratungs-kompetenz von ausgewiesenen Arbeitsschutzexperten i.S. eines virtuellen Netzwerks, welches sich z.Z. aus über 210 Experten von öffentlichen und privatwirtschaftlichen Organisationen zusammensetzt, mit z.Z. 5.900 registrierten Nutzern, die bei Bedarf neue Fragen an das KomNet-System stellen. Das KomNet-System kann die Arbeitsschutzprobleme vor Ort nicht lösen, aber es findet effiziente Wege zu schnellen, relevanzbasierten und qualitätsgesicherten Antworten, sei es durch Zugriff auf archivierte Frage-Antwort-Vorgänge im internen Informationssystem des KompetenzCenters, auf veröffentlichte Frage-Antwort-Dialoge in der externen Dialogdatenbank oder durch zusätzliche Einbeziehung von ausgewiesenen Arbeitsschutzexperten des Experten-Verbundes (s.a. Abb. 8.6).

Nach Abschluß des nachfrageorientierten Dialogs mit dem Kunden werden fachlich relevante Frage-Antwort-Vorgänge anonymisiert und der Öffentlichkeit über die externe Dialogdatenbank des KomNet-Internetportals angeboten. Die veröffentlichten Dialoge in dieser Datenbank werden dann von den Experten des KomNet-Systems auf aktuellen und rechtskonformen Stand gehalten.

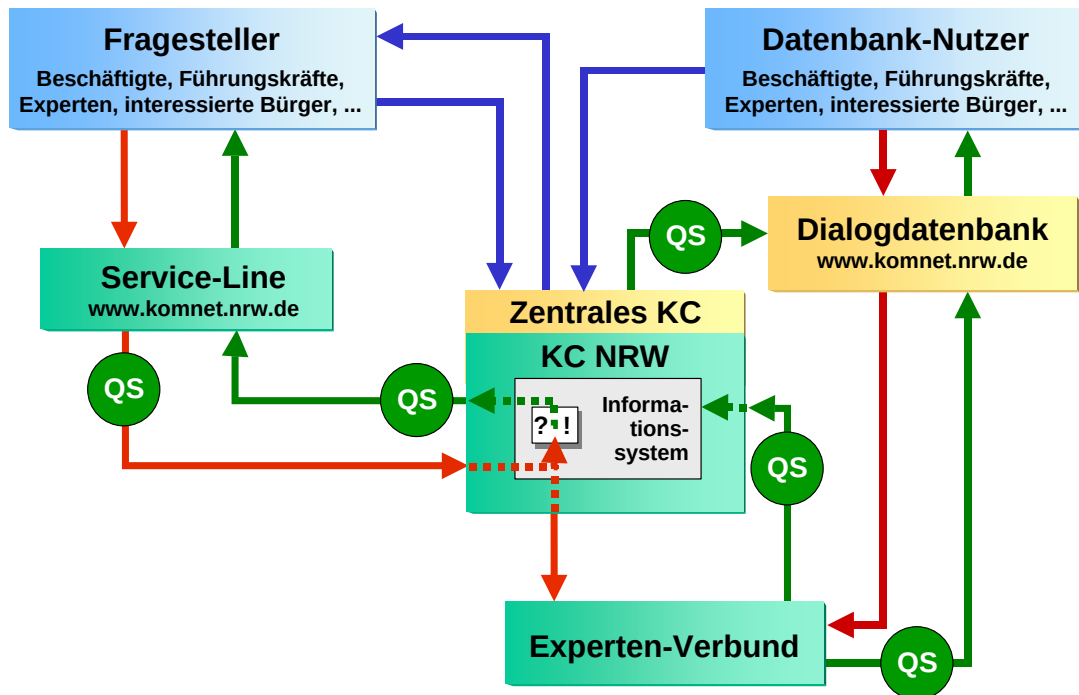


Abb. 8.6 Grundkonzept des KomNet-Systems mit den Qualitätssicherungsprozessen

8.2.3 Kundennachfrage

Die an KomNet gerichteten Fragen lassen sich formal grob unterteilen in:

Typ C-Fragen, die sich auf die Übersendung von Broschüren, Vordrucken etc. oder die Nennung von Ansprechstellen beziehen, wie z.B.:

- "Bitte nennen Sie mir die Telefonnummer des Bundesamtes für Gefahrstoffe und Toxikologie in der Schweiz. Gesucht wird die Stelle, die in der Schweiz für Giftstoff- bzw. Gefahrstoffeinstufung zuständig ist."
- "Ich suche eine vernünftige Folienvorlage der Gefahrensymbole aus der Gefahrstoffverordnung. ... "

Typ B-Fragen, die eher unspezifische Anfragen zu unterschiedlichen Themengebieten von Sicherheit und Gesundheit bei der Erwerbs- oder Eigenarbeit betreffen, wie z.B.:

- "In letzter Zeit wurde wiederholt in Berichten Chrom-VI mit überhöhten Werten bei Lederhandschuhen erwähnt. Wie sieht man dieses Thema bei den Arbeitsschutzbehörden. ... "
- "Wie entsteht Ozon und wie tritt es auf?"

Typ A-Fragen, die den Kern der Frage-Anwort-Dialoge in KomNet darstellen und eine konkrete Fragestellung zur Betriebssicherheit oder zum Verbraucherschutz thematisieren, wie z.B.:

- "In einem Lohn-Lackierbetrieb werden ständig neue Lacke eingesetzt. Die Führung eines Gefahrstoffkatasters für jeden einzelnen Stoff ist mit vertretbarem Aufwand nicht zu machen. Können im Kataster Lacke zu Gruppen zusammengefasst werden? z.B. nach Kennzeichnung, Flammpunktbereichen ... "
- "Ist die Errichtung einer Stützmauer aus alten teerölgetränkten Bahnschwellen auf einem privaten Grundstück zulässig?"

Die Beantwortung "einfacher" Typ C- und Typ B-Fragen ist nicht primäre Zielstellung des KomNet-Systems und solche werden bisher auch nur relativ selten an das KomNet-System gestellt. Gleichwohl gibt das KomNet-System den Kunden auch auf diese Anfragen eine Antwort, die beispielsweise Hinweise auf regionale Ansprechpartner, Internet-Ressourcen etc. enthält.

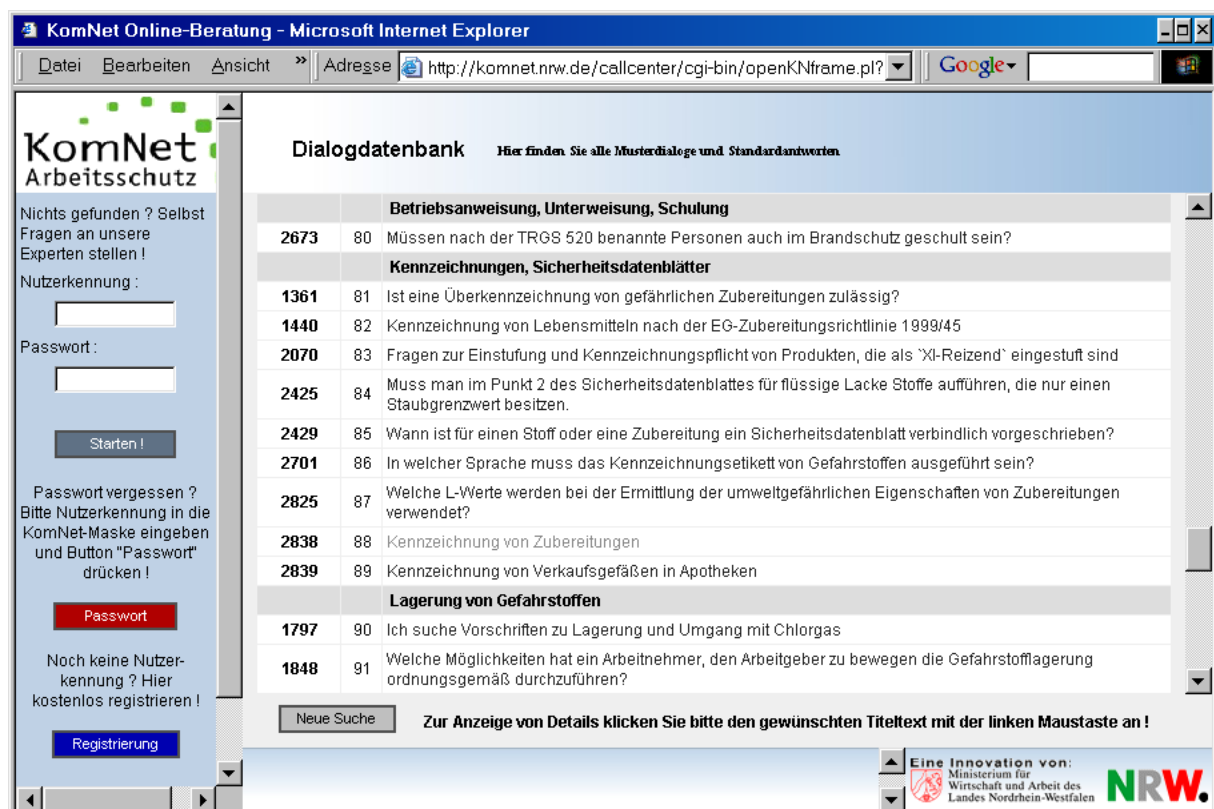


Abb. 8.7 Dialogdatenbank mit Ergebnissen aus der Hauptkategorie "Chemische Belastungen und Beanspruchungen" (s.a. www.komnet.nrw.de)

Bei den Typ A-Fragen liegt der Schwerpunkt des KomNet-Systems, indem dem Fragesteller eine praxisnahe und zielgruppen-bezogene Antwort gegeben wird. Insofern ist es zu vermeiden, dass nur Teilaspekte der Fragestellung betreffende Antworten weitergegeben werden. Hier greift das Modul der Qualitätssicherung des KomNet-Systems. Darüber hinaus sollen die Antworten als "Hilfe zur Selbsthilfe" eher Methodenwissen als Faktenwissen vermitteln, d.h. dem Fragesteller werden zu dessen Unterstützung möglichst selbständig einsetzbare Handlungshilfen und nachvollziehbare Praxisbeispiele mitgegeben.

Insgesamt sind bisher etwas über 4.000 kundenspezifische Frage-Antwort-Vorgänge vom KomNet-System geleistet worden. Daraus sind über 2.700 allgemeinnützliche Frage-Antwort-Dialoge erstellt worden, die der Öffentlichkeit zur Recherche in der Dialogdatenbank des KomNet-Internetportals (s.a. Abb. 8.7) zur Verfügung stehen. Aktuell (Stand: Dezember 2004) werden pro Monat rund 5.000 Zugriffe auf diese Dialogdatenbank verzeichnet und etwa 120 Anfragen vom KomNet-System beantwortet.

8.2.4 Kundenzufriedenheit

Seit dem 1. Januar 2001 wird die Zufriedenheit der Kunden mit dem KomNet-System kontinuierlich erhoben. Damit liegen nun Ergebnisse zur Kundenzufriedenheit über einen Vierjahreszeitraum vor. An jeden einzelnen KomNet-Kunden wird nach Abschluß des jeweiligen Frage-Antwort-Dialogs ein kurzer Bewertungsbogen versendet und um die Bewertung des KomNet-Service in Bezug auf den vorangegangenen Geschäftsprozess gebeten. Bisher liegen dem Zentralen KompetenzCenter so 742 verwendbare Zufriedenheitsbewertungen von KomNet-Kunden vor (Stand: 31. Oktober 2004), was einer Rücklaufquote von etwas über 20% entspricht.

Über die Hälfte der spezifischen Typ A-Fragen, die an das KomNet-System gestellt wurden, konnten in der Vergangenheit am Tag der Anfrage oder innerhalb von 5 Werktagen beantwortet werden. Demgemäß wird auch in der aktuellen Auswertung das Kundenzufriedenheitsmerkmal "Antwortschnelligkeit/Termineinhaltung" mit 91,8% als zufriedenstellend ("sehr schnell" und "wie erwartet") von den Kunden gewertet (s.a. Abb. 8.8).

Dazu muß z.Z. noch festgestellt werden, dass der Aufbau des Expertennetzes im KomNet-System noch nicht abgeschlossen ist und es so noch thematisch "weiße Flecken" sowie für verschiedene thematische Bereiche auch noch Experten-Unterbesetzungen gibt. So kann es u.a. durch Abwesenheitszeiten (Dienstreisen, Weiterbildung, Urlaub, Krankheit, ...) von Experten natürlich auch bei der Beantwortung von Fragen zu zeitlichen Verzögerungen kommen.

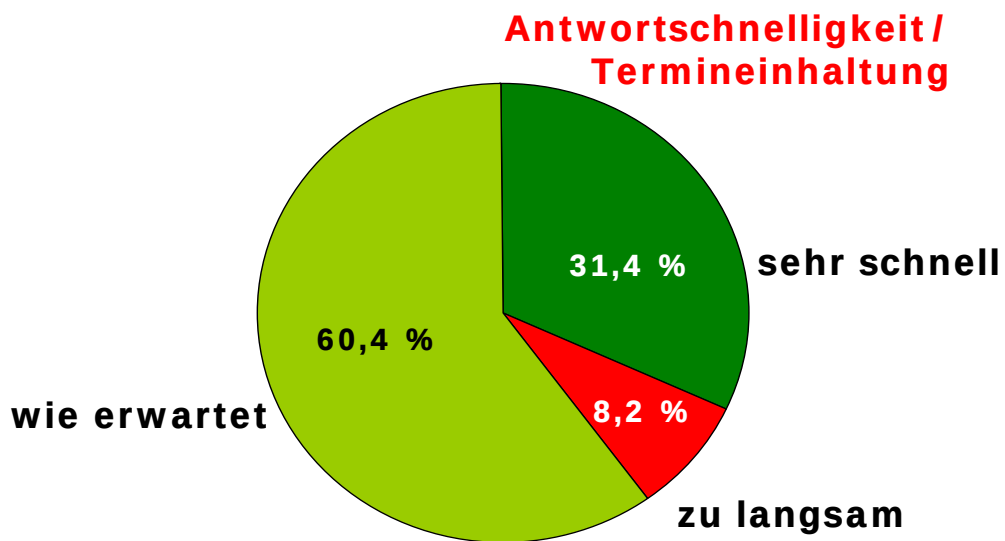


Abb. 8.8 Kundenzufriedenheitsmerkmal "Antwortschnelligkeit/Termineinhaltung"

Auch bei der inhaltlichen Qualität der Antworten fallen die Bewertungen der Kunden ganz überwiegend positiv aus, d.h. nur 9,7% der bisherigen Kunden bemängeln eine zu geringe "Inhaltliche Qualität der Antwort" (s.a. Abb. 8.9).

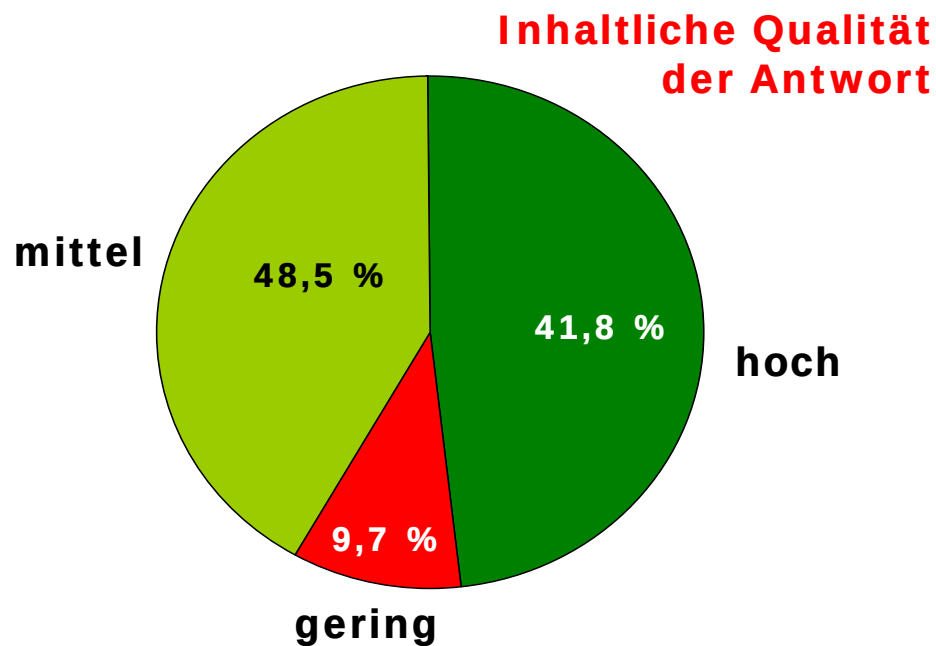


Abb. 8.9 Kundenzufriedenheitsmerkmal "Inhaltliche Qualität der Antwort"

Von wenigen Ausnahmen abgesehen, bewerteten die Kunden mit 97,0% eine adäquate "Verständlichkeit der Antwort" (s.a. Abb. 8.10).

Nur in wenigen Fällen machten bisher die KomNet-Kunden von der Möglichkeit Gebrauch, bei einer aus ihrer Sicht unvollständigen oder unverständlichen Antwort erneut den KomNet-Service zu nutzen, um sich einzelne Aspekte einer gegebenen Antwort weiter erläutern zu lassen.

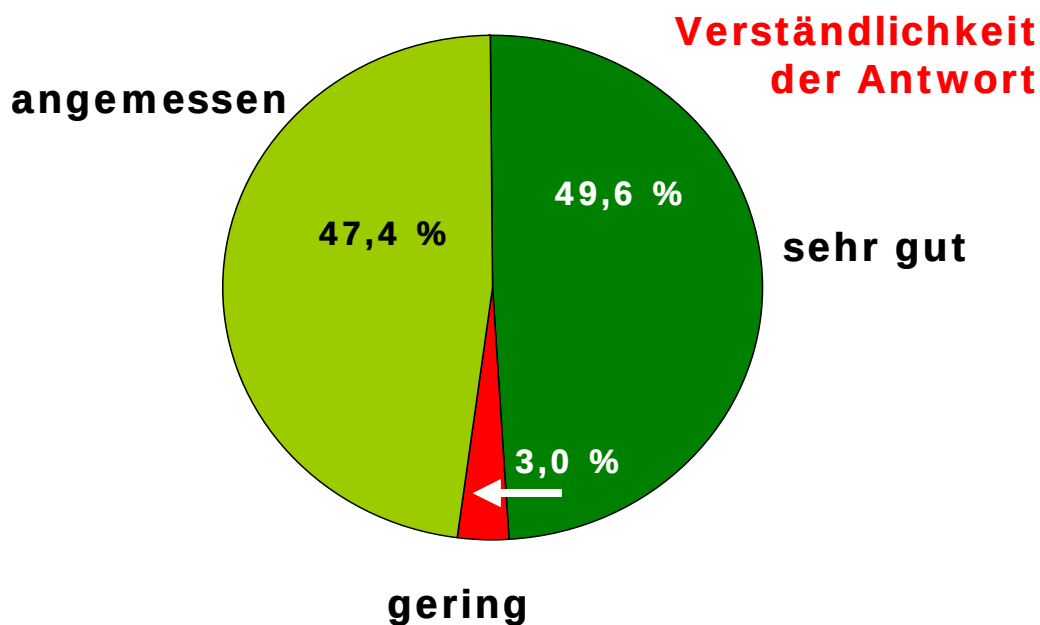


Abb. 8.10 Kundenzufriedenheitsmerkmal "Verständlichkeit der Antwort"

Die Zufriedenheitsergebnisse der Kunden mit dem KomNet-Service bestätigen einerseits die hohe Güte der Expertenantworten sowie die Qualitätssicherungsleistungen der KompetenzCenter und andererseits damit auch die ersten Pilotergebnisse zur Grundkonzeption des KomNet-Systems (Tielsch, Deilmann, 1999). Der Sachverhalt der hohen Kundenzufriedenheit ist über den zurückliegenden Vierjahreszeitraum hochstabil gewesen (vgl. Deilmann et al., 2002; Deilmann et al., 2005).

8.2.5 Beratungseffizienz

Durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnik mit einem vollständig webbasierten Workflow sind mit dem KomNet-System bürgernahe Beratungsstrukturen aufgebaut worden, was auch in einer schon frühen Entwicklungs-

phase durch die Erfolge bei e-Government-Wettbewerben bestätigt wurde (vgl. Deilmann u.a., 2002). Jeder kann unter Wahrung seiner Anonymität den KomNet-Service ganztägig nutzen. Diese Aspekte machen das KomNet-System insbesondere auch für Betriebsakteure aus Kleinst- und Kleinbetrieben (< 50 MA) interessant, die einen überproportional hohen Nutzungsanteil am KomNet-System einnehmen (vgl. Keller, 2003). Dabei nehmen die betrieblichen Akteursgruppen "Arbeitgeber/Führungskräfte und deren Berater (Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebs- und Werksärzte)" einen Nutzungsanteil von 43,6% und "Arbeitnehmer und deren Berater (Betriebs- und Personalräte)" einen Nutzungsanteil von 35,9% am KomNet-System ein. Der restliche Nutzungsanteil von 20,5% am KomNet-System setzt sich hauptsächlich aus Privatpersonen mit überwiegend Verbraucherschutzfragestellungen sowie aus staatlichen Gewerbeaufsichtsbeamten und berufsgenossenschaftlichen Aufsichtspersonen mit ganz spezifischen Expertenfragestellungen zusammen.

Dabei deutet sowohl das Verhältnis zwischen der Nutzung der Dialogdatenbank und der Einschaltung von KomNet-Experten durch die KompetenzCenter bei der Beantwortung neuer Fragen als auch das Verhältnis zwischen der direkten Nutzung der Dialogdatenbank und neuen Fragen durch die KomNet-Kunden auf eine hohe Effizienz des KomNet-Systems bzw. des KomNet-Netzwerkes hin. Nach Einschätzung des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen kann durch den Ressourceneinsatz im KompetenzCenter in erheblichen Umfang auch organisatorischer Aufwand zur Betriebsberatung bei den Experten eingespart werden.

8.2.6 Transferergebnisse

Attraktiv ist das KomNet-System als effizientes Transferinstrument zur nachfrageorientierten und zielgruppenspezifischen Informationsvermittlung auch für Arbeitsschutzorganisationen außerhalb des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen und für andere Wissensbereiche.

So startete im Frühjahr 2003 das Infonetz Altersvorsorge des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, das nach dem Grundkonzept von KomNet aufgebaut ist; ebenso wie das Service-Telefon des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beim Bundesamt für den Zivildienst.

Seit dem Jahr 2003 wird vom Amt für Arbeitsschutz Hamburg, das zur Behörde für Wissenschaft und Gesundheit der Freien und Hansestadt Hamburg gehört, ein eigenes KompetenzCenter im Kompetenznetz Arbeitsschutz professionell betrieben (s.a. www.komnet.hamburg.de) und im Herbst 2004 ist dann im Anschluß eines Pilotprojektes im Bundesland Niedersachsen das KompetenzCenter vom Runden Tisch Hannover gestartet worden (s.a. www.runder-tisch-hannover.de).

Aktuell erprobt wird der Einsatz des KomNet-Systems mit Unterstützung der Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) und des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (MWA NRW) bei der Bezirksverwaltung Dortmund der Berufsgenossenschaft für Nahrungsmittel und Gaststätten (BGN) und beim gerade neu geschaffenen Informationszentrum der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

8.3 Literatur

OHSA (2001): Arbeitsplatzqualität "Strategie-Ansätze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Europa", Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Forum 2, Bilbao, 2001

OSHA (2000): Guidelines on the collection, evaluation, and dissemination of good practise information on the internet. Version 07, Europaen Agency for Safety and Health at Work (Hrsg.), Bilbao: Europaen Agency for Safety and Health at Work

Deilmann, M., Kümmel, A., Lang, K.-H., Nolting, K., Saßmannshausen, A. (2005): Arbeits- und Gesundheitsberatung mit dem KomNet-System, Sichere Arbeit, Bohmann Verlag, Wien, Heft 3/2005, 2005, S. 19-23

Deilmann, M., Lang, K.-H., Müller, B.H., Saßmannshausen, A., Tielsch, R. (2002): KomNet - Instrument zur Verbesserung der Arbeitsqualität, Sicherheitsingenieur, 33 (2002), Haefner Verlag, Heidelberg, Heft 8/2002, 2002, S. 38-42

Keller, K.-J. (2003): KomNet: Kompetenter Expertenrat in Nordrhein-Westfalen Arbeitgeber, 55 (2003), Heft 10 - Oktober 2003, Hrsg.: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Handelsblatt, Düsseldorf, S. 24-25

Lang, K.-H., Beitzel, S., Gebhardt, H., Müller, B.H., Neumann, B., Schäfer, A. (2006): CD-ROM 'Instrumente für die Bewertung und Gestaltung von Arbeit' (Version 7.0 - Januar 2006) inklusive des Instruments 'KMF-Rechner zur Gefahrenbeurteilung für anorganische Mineralfaserprodukte (ausser Asbest)', Institut ASER e.V. (Hrsg.), ASER Eigenverlag, Wuppertal, Januar 2006

Lang, K.-H., Langhoff, T. (2004): Sicher investieren und gesünder arbeiten - Nahtstellen zwischen Existenzgründern und Arbeitsschutz. Sicherheitsingenieur, 35 (2004), Nr. 10/2004. Heidelberg: Haefner, S. 38-42

Lang, K.-H., Langhoff, T., Stein, M., Vorath, B.-J. (2002): Arbeitsschutzberatung für Existenzgründer. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 56 (2002). Stuttgart: ergonomia Verlag, Heft 5/2002, 346-350

Lang, K.-H., Schäfer, A., Gebhardt, Hj., Müller, B.H. (2003): Moderne Werkzeuge zur Bewertung und Gestaltung industrieller Arbeit. Leistung und Lohn - Zeitschrift für Arbeitswirtschaft, Nr. 389/393, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.). Bergisch Gladbach: Heider

Lang, K.-H., Schäfer, A., Gebhardt, Hj., Müller, B.H. (2004): Instrumente für den Arbeitsschutz für die menschengerechte Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 58 (2004). Stuttgart: ergonomia Verlag, Heft 1/2004, S. 61-65

Lang, K.-H., Schäfer, A., Gebhardt, Hj., Stein, M., Vorath, B.-J. (2005): Gefahrstoffportal im Internet - Ein Instrument für das betriebliche Gefahrstoffmanagement, Leistung und Lohn - Zeitschrift für Arbeitswirtschaft, Nr. 410-413, BDA - Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Berlin, Heider-Verlag, Bergisch Gladbach, 2005

Schäfer, A., Lang, K.-H., Gebhardt, Hj., Deilmann, M., 2005: 30g Gesünder Arbeiten – alles drin und alles drauf !, Hrsg.: Landesanstalt für Arbeitsschutz des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 2005

Seiler, K., Lang, K.-H., 2005: Gefahrstoffe im Griff – Umsetzung und Erprobung eines Informationsnetzwerkes für KMU, 29. Internationaler Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (A+A 2005), 24.-27. Oktober 2005, Düsseldorf, Kongressveranstaltung „Umgang mit Gefahrstoffen“, 25. Oktober 2005

Tielsch, R., Deilmann, M. (1999): Präsentation und Einführung des Kompetenznetzes Arbeitsschutz NRW - KomNet, Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport, des Landes Nordrhein-Westfalen (MASSKS NRW), Düsseldorf, 1999

Tielsch, R., Müller, B.H., Deilmann, M. (1997): Präventiver Arbeitsschutz in Klein- und Mittelbetrieben - Anforderungen, Probleme und Lösungskonzepte, Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW), Düsseldorf, 1997

9 Lässt sich Arbeitsschutz messen und bewerten? – Das Management-Instrument zur Bewertung der Qualität des Arbeitsschutzes im Unternehmen (ANDREAS SAßMANNSHAUSEN)

9. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 10. Mai 2005 in Wuppertal

Dipl.-Psych. Andreas Saßmannshausen

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich „Arbeit und Gesundheit“ beim
Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V.
(ASER) an der Bergischen Universität Wuppertal, Wuppertal

Nachstehend werden Aufbau und Anwendungsergebnisse des „Management-Instruments zur Bewertung der Qualität der Arbeitsschutzes im Unternehmen“ (im folgenden kurz „Management-Instrument“) beschrieben, das im Auftrag und in Abstimmung mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin entwickelt wurde und bislang in rund 50 Verwaltungen und Betrieben unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße zum Einsatz kam, um Prozesse und Strukturen sowie das erreichte Niveau im betrieblichen Arbeitsschutz abzubilden.¹

9.1 Verfahrensgrundlagen

Im „Management-Instrument“ werden die RADAR-Bewertungslogik des EFQM-Modells für Excellence als methodische Basis mit den Kerndimensionen des Arbeitsschutzes als inhaltliche Basis verknüpft.

¹ SAßMANNSHAUSEN, A., K.-H. LANG, T. LANGHOFF, B.H. MÜLLER:
Bewertung der Qualität von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Unternehmen und Verwaltungen
Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Forschung Fb 952,
Dortmund/Berlin, ISBN 3-89701-827-6, Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven, 2002

9.1.1 Das EFQM-Modell für Excellence

Die European Foundation for Quality Management (EFQM) stellt mit dem EFQM-Modell for Excellence eine systematische Vorgehensweise zur Selbstbewertung von Organisationen vor, auf deren Basis seit 1992 auch der Europäische Qualitätspreis (EQA) verliehen wird.

Das Selbstbewertungsmodell basiert auf einem Regelkreis mit neun Modellkriterien, die die „Reife“ eines Unternehmens in Bezug auf Befähiger- und Ergebniskriterien beschreiben, die in die Bewertung zu jeweils 50 % einfließen.

Die Abbildung 9.1 gibt einen schematischen Überblick über die Komponenten und Zusammenhänge des EFQM-Modell für Excellence.

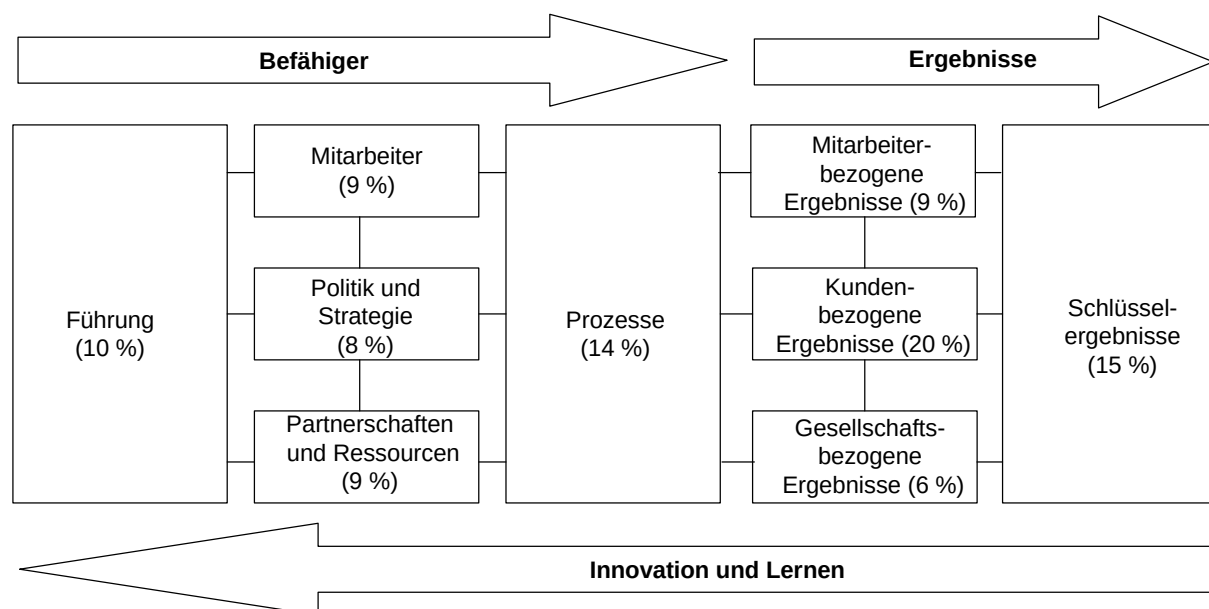


Abb. 9.1 Schematische Darstellung des EFQM-Modells für Excellence

Der in der Abbildung durch Pfeile symbolisierte Regelkreis beschreibt eine idealtypische Vorgehensweise, die die in der Organisation erzielten Leistungen als Ergebnisse des gesamten Managements ansieht. Bei der praktischen Anwendung des EFQM Modells für Excellence ist es daher zunächst sinnvoll, sich mit den derzeit erzielten Ergebnissen zu befassen, die Gründe für den Grad der Zielerreichung zu ermitteln und sodann gezielt Maßnahmen festzulegen, um die Organisation in Zukunft zu befähigen, die angestrebten Ergebnisse zu erreichen. Hierzu ist ein fundiertes und integratives Vorgehen zu planen, systematisch umzusetzen sowie einer regelmäßigen Bewertung und Überprüfung zu unterziehen.

Innerhalb des EFQM-Modells für Excellence wird diese systematische Vorgehensweise durch die RADAR-Logik realisiert, deren Akronym auf die englischen Termini der einzelnen Bewertungselemente und -inhalte zurückgeht.

Results (Ergebnisse) als Maß für Excellence umfassen alles, was die Organisation erreicht bzw. erreichen möchte. Exzellente Organisationen sind in ihren Ergebnissen durch positive Trends bzw. anhaltend gute Leistungen gekennzeichnet; die Ziele sind angemessen und können erreicht werden, die Leistung wird sich vorteilhaft mit der anderer Firmen vergleichen lassen und auf die Vorgehensweise zurückführbar sein. Der Umfang der Ergebnisse erstreckt sich auf alle relevanten Gebiete.

Approach (Vorgehen) bezieht sich auf die Strategieplanung einer Organisation und umfasst die Gründe, Mittel und Wege der Zielerreichung. Eine exzellente Organisation wird definierte und entwickelte Prozesse aufweisen, die die Anforderungen aller Interessengruppen berücksichtigen. Darüber hinaus wird das Vorgehen als Bestandteil der "täglichen Arbeitsweise gelebt" und ist in andere betriebliche Prozesse eingebunden. Die Politik und das Leitbild der Organisation werden unterstützt.

Deployment (Umsetzung) beschreibt die Aktivitäten einer Organisation, um die gewählte Vorgehensweise umzusetzen. Kennzeichen einer reifen Organisation ist eine systematische Umsetzung, die sich auf alle relevanten Gebiete erstreckt.

Assessment and Review (Bewertung und Überprüfung) umfasst die Schritte und Methoden, die eine Organisation einsetzt, um die Vorgehensweise und ihre Umsetzung zu bewerten und zu überprüfen.

Die mit dem EFQM-Modell für Excellence durchgeführten, regelmäßigen Selbst- oder Fremdbewertungen eines Betriebes, Betriebsteils oder einer Verwaltungseinheit schaffen dabei zum Beispiel die Möglichkeit

- zur Bewertung der Wirksamkeit des betrieblichen Managementansatzes,
- zur Initiierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses durch Vergleiche mit vorhergehenden Bewertungszyklen,
- zur Eingrenzung von Aktions- und Schwerpunktprogrammen und
- zur Ableitung und zum Vergleich von Maßnahmen.

9.1.2 Kerndimensionen des Arbeitsschutzes

Die Kerndimensionen des Arbeitsschutzes beschreiben grundlegende Prozesse der betrieblichen Prävention, indem sie einerseits die rechtsnormativen Anforderungen an betriebliches Arbeitsschutzhandeln abbilden und andererseits eine systematische Vorgehensweise zur Integration des betrieblichen Arbeitsschutzhandelns in alle Tätigkeiten und Führungsstrukturen eines Betriebes implizieren.

Die Kerndimensionen verstehen sich nicht als unabhängige bzw. untereinander trennscharfe Faktoren oder solche, die in einer hierarchischen Beziehung stehen, sondern begründen vielmehr ein heterarchisches Modell, bei dem die einzelnen Dimensionen in vielfältigen Wechselbeziehungen zueinander stehen.

Die Kerndimensionen des Arbeitsschutzes wurden aus dem Arbeitsschutzgesetz und den auf dessen Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen zur Bildschirmarbeit, Lastenhandhabung, Benutzung persönlicher Schutzausrüstung; dem Arbeitssicherheitsgesetz sowie dem in der Sozialgesetzgebung verankerten autonomen Satzungsrecht der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung abgeleitet.

Im Einzelnen stellen sich die Kerndimensionen des Arbeitsschutzes wie folgt dar:

Kerndimension 1 – Geeignete Organisation aufbauen

Diese Kerndimension beschreibt betriebliche Prozesse und Strukturen, die die Planung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen unterstützen. Wesentliche Kennzeichen einer geeigneten Organisation sind

- Integration von Arbeitsschutzmaßnahmen in betriebliche Arbeitsabläufe und Führungsstrukturen,
- Übertragung von Arbeitgeberverpflichtungen im betrieblichen Arbeitsschutz (Aufgaben, Befugnisse, Verantwortlichkeiten) auf Führungskräfte,
- Schaffung von Möglichkeiten für die Beschäftigten zur Unterstützung des Arbeitgebers beim betrieblichen Arbeitsschutz.

Die frühzeitige und systematische Einbindung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes in die Arbeitsabläufe und Betriebsorganisation leistet nicht nur einen wesentlichen Beitrag für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit, sondern trägt auch zur Vermeidung von Betriebsstörungen und Qualitätsmängeln bei.

Kerndimension 2 – Geeignete Arbeitsschutzpersonen und Arbeitsschutzfachleute bestellen

Geeignete Personen sollen im betrieblichen Alltag und in besonderen betrieblichen Situationen bestimmte notwendige bzw. besonders eilbedürftige Arbeitsschutzaufgaben fachkundig und zuverlässig übernehmen können.

Arbeitsschutzfachleute sind solche betrieblichen oder überbetrieblichen Personen, die Aufgaben der Beratung, Unterstützung und Überprüfung im betrieblichen Arbeitsschutz übernehmen, wie z.B. die Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder die Betriebsärzte sowie in einem weiten Verständnis und in etwas anderem Umfang auch die Sicherheitsbeauftragten (Unterstützung) und die Ersthelfer (Durchführung).

Kerndimension 3 – Erforderliche Mittel bereitstellen

Eine Grundpflicht des Arbeitgebers besteht in der Bereitstellung der erforderlichen Mittel für den betrieblichen Arbeitsschutz. Der Begriff „erforderliche Mittel“ bezieht sich dabei nicht nur auf den Einsatz von finanziellen Ressourcen, beispielsweise für die Beschaffung sicherheits- und gesundheitsgerechter Arbeitsmittel, sondern umfasst insbesondere auch sächliche, zeitliche und organisatorische Ressourcen, die ein Unternehmen z.B. für arbeitsschutzbezogene Projektarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen, Schulungsmaterial etc. aufwendet.

Kerndimension 4 – Arbeitsbedingungen beurteilen

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen soll Schwachstellen im Arbeitssystem, im Arbeitsablauf, in der Betriebsorganisation oder in den individuellen Arbeitsweisen der Beschäftigten systematisch ermitteln und eine Einschätzung der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken ermöglichen, um darauf aufbauend zu bewerten, ob und an welchen Stellen erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen zu treffen sind. In einem ganzheitlichen Arbeitsschutzverständnis bezieht sich die Beurteilung der Arbeitsbedingungen auf alle Gefährdungsfaktoren in einem Arbeitssystem, die im Rahmen eines soziotechnischen Ansatzes ermittelt werden können, so dass auch die dem nicht bzw. gering normierten arbeitswissenschaftlichen Bereich zuordbaren „weichen Faktoren“, wie z.B. psychische Arbeitsbelastungen, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz u.ä., ausdrückliche Beachtung finden.

Dabei ist die Durchführung der Arbeitsplatz- bzw. Gefährdungsbeurteilungen nicht die Erfüllung einer lästigen gesetzlichen Verpflichtung mit zusätzlichem bürokratischen Dokumentationsaufwand, sondern liefert vielmehr zielgerichtet Hinweise auf betriebliche Verbesserungspotentiale, die durch Einbindung in andere betriebliche Zusammenhänge einen wertvollen Beitrag zur Gesamtentwicklung eines Unternehmens leisten können.

Kerndimension 5 – Erforderliche Maßnahmen treffen

Erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind alle verpflichtenden Vorgehensweisen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung, die in den Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften formuliert werden, und die sich daraus ergebenden Handlungsanforderungen. Insofern stellt beispielsweise die „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ (siehe Kerndimension 4) für sich eine erforderliche Maßnahme des Arbeitsschutzes dar.

Bei der Festlegung und Durchführung von erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen ist die verbindliche Vorgehensweise bzw. Rangreihe nach den allgemeinen Grundsätzen des § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) einzuhalten. Arbeitsschutzmaßnahmen können sowohl auf der Basis der Beurteilung der Arbeitsbedingungen als auch durch Einzelvorgaben der staatlichen Arbeitsschutzbehörden oder der Unfallversicherungsträger aufgrund durchgeführter Revisionen eingeleitet werden. Dabei ist die Zielorientierung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen in Richtung Gefährdungsvermeidung, Gefährdungsbeseitigung und Risikominimierung bzw. die kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzniveaus anzustreben.

In die Festlegung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen sollen die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung eingebunden werden, da die Beschäftigten durch ihre oft langjährigen und vielfältigen Erfahrungen mit den spezifischen Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz und dessen Umfeld über vielfältiges Know-how verfügen. Zudem ist ein beteiligungsorientierter Ansatz die Voraussetzung für die Akzeptanz gegenüber den durch die Arbeitsschutzmaßnahmen veränderten Arbeitsbedingungen.

Kerndimension 6 – Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen

Die Wirksamkeitsüberprüfung der durchgeführten Arbeitsschutzmaßnahmen im Hinblick auf die Erreichung der anvisierten Ziele oder auf die Unterschreitung des gerade noch vertretbaren Unfall- und Gesundheitsrisikos (Grenzrisiko) ist ein wichtiges betriebliches Steuerungs- und Controllingelement, das sich idealerweise auf die Effektivität und Effizienz der Maßnahmen als Bewertungskriterium erstreckt.

Die Bewertung der Effektivität erlaubt Aussagen über die Wirkungsrichtung der durchgeführten Arbeitsschutzmaßnahmen („die richtigen Dinge tun“). Die Effizienzverwertung bezieht sich hingegen auf die durchgeführten Arbeitsschutzmaßnahmen selbst („die Dinge richtig tun“) und ermöglicht die Einschätzung, inwieweit vereinbarte Vorgehensweisen durchgeführt und die angestrebten Ziele erreicht wurden. Dabei sind auch Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Gefährdungen sowie mögliche neu auftretende Gefährdungen zu betrachten.

Kerndimension 7 – Ergebnisse dokumentieren

Für die im Arbeitsschutzgesetz festgelegten Pflichten zur Dokumentation betrieblichen Arbeitsschutzhandelns gibt es keine formalen Vorgaben, in welcher Form die Unterlagen zur Ergebnisdokumentation vorgehalten werden müssen. In ihrem Inhalt und Aufbau müssen die Dokumentationen für Dritte verständlich sein, den aktuellen betrieblichen Status widerspiegeln und für einen angemessenen Zeitraum den staatlichen Arbeitsschutzbehörden verfügbar gemacht werden. Insofern bestehen nach

dem Arbeitsschutzgesetz keine Aufbewahrungsfristen für Dokumentationen im Betrieb, die das Arbeitsschutzniveau vergangener Zeiträume abbilden. Dies kann in nachgeordneten Vorschriften aber für bestimmte Gefährdungen, Risikoausmaße oder Schutzmaßnahmen gleichwohl festgelegt sein.

Kerndimension 8 – Unterweisungen durchführen

Die Unterweisungen der Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sind an der Gefährdungsentwicklung des Arbeitsplatzes und Arbeitsbereiches auszurichten. Die Unterweisungen sind vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten, bei wesentlichen Veränderungen des Arbeitssystems sowie regelmäßig einmal jährlich in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache durchzuführen.

9.1.3 Aufbau und Anwendung des Management-Instruments

Für die Einschätzung der acht Kerndimensionen des Arbeitsschutzes hat das „Management-Instrument“ einen einheitlichen Erhebungsbogen im Umfang von jeweils zwei Seiten für jede Kerndimension und die zusammengefasste Darstellung der "Ergebnisse". In jeder Dimension werden auf der ersten Seite die inhaltlichen Aspekte der Kerndimension beschrieben, auf der zweiten Seite werden die Bewertungen erfasst.

Zunächst werden die rechtsnormativen Anforderungen des betrieblichen Arbeitsschutzes in Bezug auf das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz, den relevanten Arbeitsschutzverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften (UVV) bzw. Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften (BGV) der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung dargestellt und durch kurze Erläuterungen ergänzt.

Sodann werden für die Befähiger-Kriterien "Vorgehen", "Umsetzung" und "Bewertung und Überprüfung" Orientierungsfragen und Orientierungsbeispiele angegeben, die die Datenerhebung vor Ort im Sinne eines halbstrukturierten Interviewleitfadens unterstützen.

In den Kerndimensionen des Arbeitsschutzes wird die Bewertung des betrieblichen Umsetzungsstandes auf einer einheitlichen Basis vorgenommen, indem die "Ergebnisse" und "Befähiger" in Anlehnung an die RADAR-Logik eingeschätzt werden und so ein Referenzmodell für den Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz infolge des neuen Arbeitsschutzrechts bildet.

Nach der stichwortartigen Zusammenfassung von Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten erfolgt die Bewertung der Befähiger-Kriterien auf einer Ratingskala von 0 bis 100%, wobei ein hoher Prozentwert jeweils eine hohe Ausprägung des Kriteriums

kennzeichnet. Die in den einzelnen "Befähiger-Kriterien" ermittelten Prozentwerte werden dann für jede 'Kerndimension des Arbeitsschutzes' aggregiert und entsprechend ausgewiesen (siehe Abbildung 9.2).

Kerndimension 1 - geeignete Organisation aufbauen		
Rechtsnormative Anforderungen:	ArbSchG § 3 - Grundpflichten des Arbeitgebers (2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen ... hat der Arbeitgeber ... 1. Für eine geeignete Organisation zu sorgen ... sowie 2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können. ArbSchG § 13 – Verantwortliche Personen (2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben ... in eigener Verantwortung wahrzunehmen.	
Erläuterungen:	➤ Integration der Arbeitsschutzmaßnahmen in Arbeitsabläufe und Führungsstrukturen. ➤ Übertragung von Arbeitgeberpflichten des Arbeitsschutzes auf Führungskräfte. ➤ Möglichkeit der Beschäftigten zur Unterstützung des Arbeitgebers schaffen.	
RADAR-Logik	Orientierungsfragen	Orientierungsbeispiele
Vorgehen: fundiert? Integriert?	☐ Gibt es eine Unternehmensphilosophie/ ein Leitbild, in dem Arbeitsschutz als Unternehmensziel verankert ist? ☐ Wie wird die Philosophie/das Leitbild kommuniziert?	Ansprache, Kultur, dokumentierte Unternehmensziele Es muss nicht unbedingt ein schriftliches Dokument vorhanden sein.
Umsetzung: eingeführt? systematisch?	☐ Wie wird Arbeitsschutz bei der Auswahl von Führungskräften berücksichtigt? ☐ Wie wird Arbeitsschutz in die Arbeitsabläufe/Tätigkeiten integriert? ☐ Wie werden die Beteiligungsmöglichkeiten der Mitarbeiter in Bezug auf Arbeitsschutz hergestellt? ☐ In welchem Status der Einführung einer geeigneten Organisation befindet sich das Unternehmen?	Fachkunde, Zuverlässigkeit, Stellenbeschreibung, Bestellung Verfahrens-, Arbeitsanweisungen Arbeitsschutzausschuss, KVP-Team, BVW, Unterweisungen, spezifische Regelungen bei Gruppenarbeit Planungsphase, Konzeptphase, Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten festgelegt, Kooperation der Beauftragten
Bewertung und Überprüfung: gemessen/ überprüft? gelernt? verbessert?	☐ Wie wird überprüft, ob Arbeitsschutz in die betrieblichen Führungsstrukturen und alle Tätigkeiten integriert ist? ☐ Wie wird aus den Überprüfungen gelernt und verbessert? ☐ Wie wird mit organisatorischen Veränderungen umgegangen?	Organisatorische Ursachenermittlung bei Störereignissen; Qualifikationsnachweis von Führungskräften; Eingereichte Arbeitsschutz-Verbesserungsvorschläge; Revisionsdurchführung bzgl. der Eignung der AS-Organisation

Abb. 9.2 Management-Instrument zur Bewertung der Qualität des Arbeitsschutzes im Unternehmen (Auszug: Kerndimension 1)

Vergleichbar wird bei den "Ergebnis-Kriterien" verfahren. Auch hier sind für jede Kerndimension des Arbeitsschutzes Orientierungsfragen und Orientierungsbeispiele formuliert, die die Einschätzung von "Arbeitsschutzergebnissen" erleichtern. In allen Kerndimensionen des Arbeitsschutzes wird eine Bewertung dahingehend vorgenommen, dass eingeschätzt wird, ob Trends sichtbar sind, die gesteckten Ziele/Ergebnisse erreicht, Vergleiche vorgenommen und die Ergebnisse auf das gewählte Vorgehen zurückgeführt werden können. Auch die "Ergebnisse" werden nach einer Ratingskala von 0 bis 100% bewertet.

Das Management-Instrument zur Bewertung der Qualität des Arbeitsschutzes im Unternehmen richtet sich an geschulte Verfahrensanwender. Die Ermittlung der für die Bewertung der Kerndimensionen des Arbeitsschutzes erforderlichen Informationen erfolgt auf der Grundlage bekannter Vorgehensweisen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit oder der Auditierung von betrieblichen Managementsystemen.

Beim Einsatz des Management-Instrumentes zur Bewertung der Qualität des Arbeitsschutzes im Unternehmen hat sich folgende Vorgehensweise bewährt:

1. Schritt: halbstandardisierte Befragung von betrieblichen Arbeitsschutzakteuren, wie z.B. Unternehmern, Führungskräften, Betriebs- und Personalratsmitgliedern, Fachkräften für Arbeitssicherheit;
2. Schritt: Sichtung vorhandener Arbeitsschutzunterlagen, wie z.B. Unfallstatistiken, Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungsnachweise;
3. Schritt: Begehung des Betriebes mit ggf. ergänzender Befragung der Beschäftigten.

Ein solcherart gestuftes Vorgehen empfiehlt sich, um beim Einsatz des Verfahrens und der abschließenden Bewertung der Kerndimensionen des Arbeitsschutzes subjektiv gefärbte Einschätzungen der Befragten und an sozialer Erwünschtheit orientierte Antworttendenzen auszuschließen bzw. zu minimieren.

9.1.4 Auswertung und Ergebnisdarstellung

Das Management-Instrument ermöglicht vielfältige Ergebnisdarstellungen, die den aktuellen Umsetzungsstand bzw. das erreichte Arbeitsschutzniveau im Unternehmen ausweist.

Bei der aggregierten Ergebnisdarstellung auf Ebene des Betriebes oder einer betrieblichen Einheit hat sich die „Spinnennetzdarstellung“ der Kerndimensionen bewährt, in der die Ausprägungsmuster in den Kerndimensionen des Arbeitsschutzes verdeutlicht werden. In allen bislang untersuchten Organisationen stellte sich das

„Vorgehen“ als jeweils am besten ausgeprägtes Bewertungselement der RADAR-Logik heraus, gefolgt von den Bewertungselement „Umsetzung“ und „Bewertung und Überprüfung“. Insbesondere beim letztgenannten Bewertungselement bleiben Unternehmen und Verwaltungen klare Nachweise bestehender Strukturen und Prozesse schuldig. Bei einer differenzierten Betrachtung der RADAR-Bewertungselemente in den Kerndimensionen des Arbeitsschutzes fällt grundsätzlich auf, dass in den Kerndimensionen 3 – Erforderliche Mittel bereitstellen und der Kerndimension 6 – Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen die jeweils schwächsten Ausprägungen in den Bewertungselementen der RADAR-Logik vorgefunden werden.

Bei der beispielhaften Ergebnisdarstellung des Management-Instrumentes werden in Abbildung 9.3 zwei Organisationen gegenübergestellt, die sich in Vorgehen, Umsetzung und Bewertung in den acht Kerndimensionen recht deutlich unterscheiden.

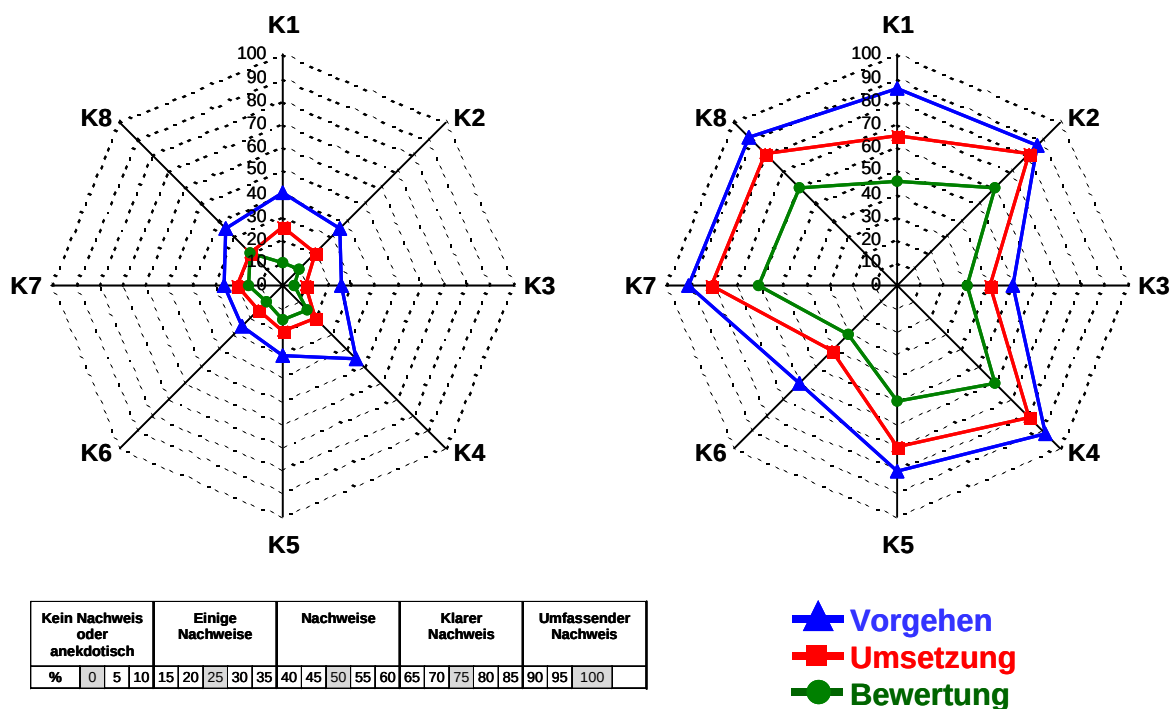


Abb. 9.3 Beispielhafte Auswertungsergebnisse in den Kerndimensionen des Arbeitsschutzes

Während die Organisation auf der linken Seite der Abbildung lediglich im Hinblick auf das gewählte Vorgehen Nachweise in einigen Kerndimensionen erbringt, gelangen der Organisation auf der rechten Seite der Abbildung teilweise klare Nachweise von Management-Strukturen im Arbeitsschutz, gleichwohl ergeben sich auch bei diesem „reifen“ Unternehmen Verbesserungspotenziale in den arbeitsschutzbezogenen Strukturen und Prozessen.

Darüber hinaus kann das „Management-Instrument“ auch für Statuserhebungen oder Vergleiche von Unternehmen z.B. einer Branche, einer Region usw. genutzt werden (siehe Abbildung 9.4).

Der Arbeitsschutz-Niveaugrad eines Unternehmens gibt an, zu wieviel Prozent das Ziel eines präventiv ausgerichteten betrieblichen Arbeitsschutzes mit kontinuierlichem Verbesserungsansatz erreicht wird; es ist also die Konstruktion einer Leistungsskala und ihre Ausstattung mit Prozentwerten erforderlich (RADAR-Logik). Der Unternehmens-Verbreitungsgrad gibt an, wie viele Unternehmen (%) welchem Arbeitsschutz-Niveaugrad zuzuordnen sind.

In einer einfachen Modellbetrachtung gilt: Ein Arbeitsschutz-Niveaugrad von 100 % entspricht dem Idealtyp eines betrieblichen Arbeitsschutzhandelns mit ständigen Verbesserungen im Unternehmen. Das Unternehmen weist in Bezug auf alle Kerndimensionen des Arbeitsschutzes eine hohe Befähigung und positive Ergebnisse auf. Das Vorgehen im betrieblichen Arbeitsschutz ist insgesamt fundiert und integrativ ausgerichtet sowie auf strukturierte Weise umgesetzt. Bewertungen der Effektivität werden vorgenommen und Verbesserungs- und Lernpotenziale werden identifiziert. Hinsichtlich der quantifizierten Ergebnisse sind positive Trends in allen Kerndimensionen des Arbeitsschutzes zu verzeichnen, Ziele werden umfassend erreicht. Beim Benchmarking ist dieses Unternehmen „Best in class“.

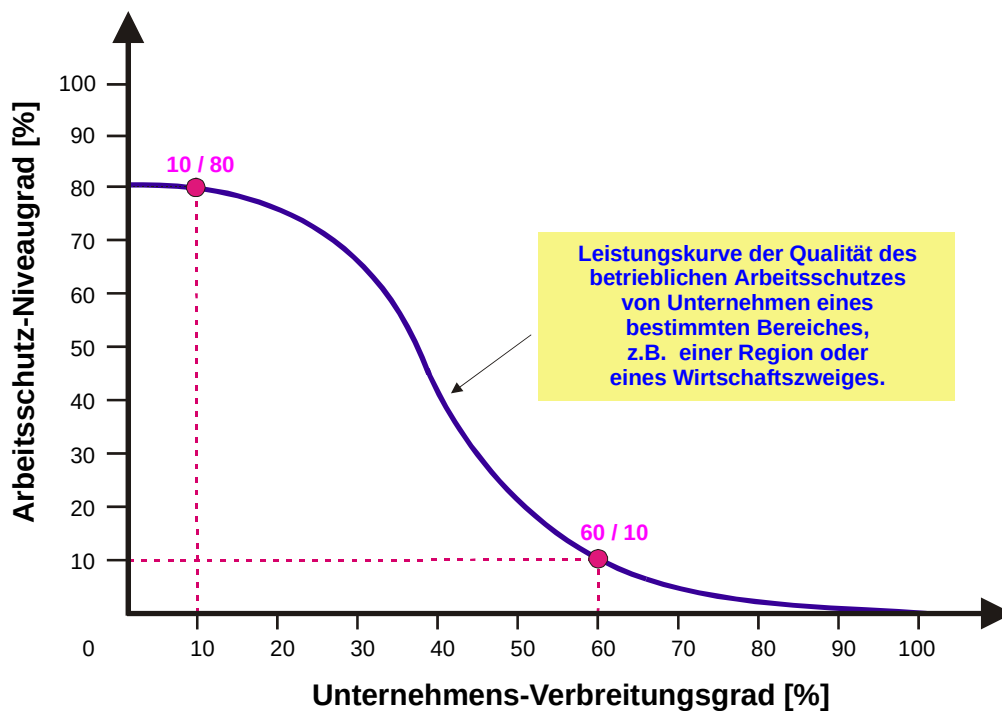


Abb. 9.4 Qualität des betrieblichen Arbeitsschutzes in Unternehmen eines bestimmten Bereiches (Leistungskurve)

Ein Arbeitsschutz-Niveaugrad von 10% kennzeichnet demgegenüber ein Unternehmen, in dem der betriebliche Arbeitsschutz nur wenig Bedeutung hat und auch die betrieblichen Arbeitsschutzpotenziale nicht erkannt werden. Nur in wenigen Kerndimensionen des Arbeitsschutzes sind rudimentäre Ansätze eines präventiven betrieblichen Arbeitsschutzhandelns zu verzeichnen. Die rechtsnormativen Mindestanforderungen des betrieblichen Arbeitsschutzes sind kaum oder nur ansatzweise umgesetzt. Bewertungen und eine Quantifizierung von Ergebnissen findet so gut wie nicht statt.

Werden die Unternehmen nach dem erreichten Arbeitsschutz-Niveaugrad angeordnet, so entsteht eine Arbeitsschutz-Qualitätskurve der Unternehmen z.B. einer bestimmten geografischen Region. Diese "Leistungskurve" ist wie folgt zu lesen:

10 % der Unternehmen, z.B. einer betrachteten Region (z.B. eines Bundeslandes) oder eines Wirtschaftszweiges, weisen einen Arbeitsschutz-Niveaugrad von mindestens 80 % auf (Koordinate 10/80), hingegen erreichen 40 % der Unternehmen dieser Region nicht mal einen 10 %igen Arbeitsschutz-Niveaugrad (Koordinate: 60/10). Je nach der Größe der Stichprobe lassen sich damit für die betrachtete geografischen Region bzw. den betrachteten Wirtschaftszweig oder die Betriebsgrößenklasse repräsentative Aussagen treffen.

10 Produktsicherheit und Wettbewerb: Staatliche Verantwortung zwischen Verbraucherschutz und Marktwirtschaft (MATTHIAS HONNACKER)

10. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 24. Mai 2005 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Matthias Honnacker

Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Gruppe 2.1
„Produktbeschaffenheit, Grundsatzfragen“ bei der
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

10.1 Staatliche Verantwortung

„Die neue Sicherheitspolitik ist die Summe von Maßnahmen verschiedener relevanter Politikbereiche

- zum Schutz des Staats und Bündnisgebietes, der Bevölkerung, der freiheitlichen demokratischen Rechtsordnung und der kulturellen Werte,
- zur Erhaltung einer stabilen und gerechten Gesellschafts- und Sozialordnung,
- zur Förderung und Bewahrung wirtschaftlicher Stabilität und Prosperität,
- zur Bewahrung eines stabilen ökologischen Umfeldes, global und lokal.“¹

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung

„Dabei kann moderne Sicherheitspolitik heute nur noch umfassender verstanden werden. Die politische, wirtschaftliche, soziale, ökologische und auch militärische Dimension müssen zusammen gedacht und zusammen gebracht werden“.²

Gerhard Schröder

¹ Presse- und Informationsamt der Bundesregierung,
www.sicherheitspolitik.bundeswehr.de/1/35/4.php vom 29.10.2005

² Rede auf der Münchener Konferenz zur Sicherheitspolitik, 06.02.1999,
www.bundesregierung.de/Reden-Interviews/Reden-,11636.11694/rede/Rede-von-Bundeskanzler-Gerhard.htm vom 29.10.2005

„Sicherheit soll verstanden werden als Abwesenheit von bzw. Schutz vor Gefährdungen, die die Existenz und das Wohlergehen eines Volkes sowie seine gesellschaftliche Stabilität und seinen politischen Frieden beeinträchtigen können.“³

Paul Kennedy

„Der Schutz der Bevölkerung vor besonderen Gefahren, die nicht aus eigener Kraft abzuwehren sind, ist eine der vornehmsten Aufgaben des modernen Staates.“⁴

Wolfram Geier

„Sicherheit ist vor allem angewiesen auf eine gerechte Verteilung der Lebenschancen zwischen Nord und Süd sowie West und Ost, auf die Einhaltung der Menschenrechte, die Stärkung rechtsstaatlicher und demokratischer Strukturen und dem Schutz der natürlichen Grundlagen des Lebens.“⁵

Evangelische Kirche Deutschlands (EKD)

„Die Kommission geht in ihren Vorschlägen nach Absatz 1 in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Verbraucherschutz von einem hohen Schutzniveau aus und berücksichtigt dabei insbesondere alle auf wissenschaftliche Ergebnisse gestützten neuen Entwicklungen.“⁶

EG-Vertrag

Die hier zitierten Aussagen bringen den hohen Anspruch an einen Staat und seine Regierung zum Ausdruck, Sicherheit für die Bürger zu gewährleisten. Dieser Anspruch wird vom Staat und von Staatengemeinschaften als Auftrag verstanden und umfaßt ein hoch gestecktes Ziel.

³ In Vorbereitung auf das 21. Jahrhundert, Paul Kennedy, Verlag Fischer (Tb.), Frankfurt, Juni 1996, ISBN 3596132851

⁴ Neue Strategie zum Schutz der Bevölkerung, Wolfram Geier, herausgegeben durch das Bundesverwaltungsamt, Zentralstelle für Zivilschutz, im Auftrage des Bundesministeriums des Inneren, März 2002

⁵ Schritte auf dem Weg des Friedens, EKD-Texte 48, 1994, 3. erweiterte Auflage 2001

⁶ Konsolidierte Fassung des EG-Vertrags in der Fassung des Vertrags von Nizza, Art. 95 Abs. 3

Sicherheit für die Bürger, für die Menschen innerhalb einer Gemeinschaft umfasst jeden Lebensbereich, das Arbeitsumfeld ebenso wie die Freizeit. Betroffen sind wesentliche Bereiche, die jeden einzelnen Bürger unmittelbar berühren, u. a.

- die äußere Sicherheit des Staates,
- die innere Sicherheit unseres Staates,
- der Verbraucherschutz,
- der Arbeitsschutz,
- der Katastrophenschutz,
- der Brandschutz,
- die Produkt- und Gerätesicherheit und
- viele andere Bereiche, in denen die Sicherheit des Einzelnen eine Rolle spielt.

Mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben sind in Deutschland eine Vielzahl von Behörden des Bundes und der Länder beauftragt, darunter die Bundeswehr, die Polizei, das Bundesinstitut für Risikobewertung, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, das Technische Hilfswerk, die Feuerwehren, die Behörden für Marktaufsicht und viele weitere. Auch wenn der Staat somit auftragsgemäß viel unternimmt, um die Sicherheit zu gewährleisten, ist grundsätzlich jeder für die eigene Sicherheit selbst verantwortlich. Erst, wo der Einzelne an seine Grenzen oder die Grenzen seiner Mitmenschen stößt, muss der Staat regelnd eingreifen.

Neue Regelungen zum Beispiel im Bereich der Informationssicherheit, bei der Einführung biometrischer Daten in Ausweispapiere, bei der Telefon- und Videoüberwachung oder bei der Einführung von RF-Chips in Produkte werden durch den Staat initiiert und umgesetzt, um das Sicherheitsniveau zu erhöhen. Diese Maßnahmen greifen zum Teil weit in die Grundrechte der Bürger ein, erhöhen aber die Sicherheit der Gemeinschaft.

Gleichzeitig schreitet unter der Überschrift „Entbürokratisierung“ die Privatisierung staatlicher Aufgaben in Bereichen der Sicherheit voran.

Hierbei darf nicht aus den Augen verloren werden, dass der Staat, auch wenn er die Durchführungsverantwortung für Teile seiner Aufgaben an teilweise private Organisationen abgibt, die Gewährleistungsverantwortung für das sichere Funktionieren dieser Bereiche behält. Als Beispiele können hier die Bereiche Betriebssicherheit, Arbeitsstätten, Gefahrgut, Anerkennungs- und Akkreditierungswesen, Marktaufsicht und technischen Aufsichtsdienste, Arbeitsplatzschutz und auch die soziale Absicherung genannt werden. Hier werden Regelungen im Umfang und im Detaillierungsgrad deutlich reduziert, der Staat zieht sich aus der Durchführung der Maßnahmen zurück

und überträgt Aufgaben an andere. Dabei werden Kontroll- und Aufsichtsmechanismen ein- und aufgebaut, die in den jeweiligen Aufgabenfeldern die Kompetenz des die Aufgaben übernehmenden sicherstellen.

Der Staat hat eine Verantwortung für die Sicherheit seiner Bürger und für die agierenden Wirtschaftsteilnehmer in allen Bereichen des Lebens. Bürger und Wirtschaftsunternehmen haben gegenüber dem Staat den Anspruch, in allen Bereichen das höchstmögliche Maß an Sicherheit zu erhalten. Hieraus ergeben sich zwangsläufig Zielkonflikte, z. B. aus dem Anspruch des Staates, die innere Sicherheit durch das Einführen biometrischer Daten in Reisedokumenten zu erhöhen gegenüber dem Anspruch des einzelnen Bürgers auf größtmöglichen Schutz der Privatsphäre und der eigenen personenbezogenen Daten. Die Balance zwischen diesen Zielen zu finden und die Bürger in die Gestaltung der Sicherheit einzubeziehen, ist eine kaum aufzulösende Aufgabe, deren mögliche Lösungen meist auch politisch diskutiert werden.

10.2 Einbindung Deutschlands in die Europäische Union

10.2.1 Meilensteine auf dem Weg zur Union

Zu den wichtigsten Zielen der Europäischen Union gehören die Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts sowie die ständige Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Seit der Gründung der Europäischen Union gelten als die drei wichtigsten Meilensteine auf dem Weg, diese Ziele zu erreichen

1. die Schaffung einer Zollunion im Jahr 1968,
2. die Vollendung des gemeinsamen Binnenmarktes Ende 1992 und
3. die Realisierung der Wirtschafts- und Währungsunion mit der Einführung des EURO im Januar 2002.⁷

Mit der Zollunion wurden die Grundlagen für den freien Warenhandel geschaffen. Der gemeinsame Binnenmarkt beseitigte die restliche Bürokratie im Warenhandel und war ein großer Schritt auf dem Weg zu einem freien Dienstleistungshandel. Mit der Wirtschafts- und Währungsunion wurden die restlichen Hindernisse für grenzübergreifende Investitionen beseitigt. Sie umfaßt eine gemeinsame Währung, den EURO, und ein abgestimmtes wirtschaftspolitisches Konzept. An dem Gestaltungs- und Umsetzungsprozess hat Deutschland von Anfang an intensiv mitgewirkt.

⁷ Europa in 12 Lektionen, Pascal Fontaine, Europäische Kommission, Generaldirektion Presse und Kommunikation, Veröffentlichungen, B-1049 Brüssel, ISBN 92-894-6781-9

Die Angleichung von Rechtsvorschriften für die Realisierung eines gemeinsamen Marktes gestaltete sich allerdings von Anfang an sehr schwierig, weil die Detaillösungen der verhandelnden Staaten historisch unterschiedlich geprägt waren, nicht zu einander passten und die verhandelnden Partner nicht bereit waren, von ihren jeweiligen nationalen Regelungen abzurücken. Die damals bestehenden Regelungen konnten somit nicht zusammengebracht und angeglichen werden.

Erst neue Denkansätze brachten den Durchbruch: Der Global Approach und der New Approach.

Das Gesamtkonzept (Global Approach) und das Neue Konzept (New Approach) konkretisieren die Regelungen zur Warenverkehrsfreiheit. Man einigte sich darauf, für den Handel innerhalb der Europäischen Union grundlegende Sicherheitsanforderungen festzulegen, deren Einhaltung verbindlich ist. Die Umsetzung und weitere Konkretisierung dieser Grundanforderungen wird an die europäischen und nationalen Normungsinstitute mandatiert.

10.2.2 Warenverkehrsfreiheit und technische Handelsbarrieren

Die Artikel 28 und 29 des EG-Vertrages verbieten mengenmäßige Einfuhr- und Ausfuhrbeschränkungen sowie alle Maßnahmen gleicher Wirkung zwischen den Mitgliedsstaaten. Neben mengenmäßigen Einfuhr- und Ausfuhrbeschränkungen spricht der EG-Vertrag hier ausdrücklich auch von Maßnahmen gleicher Wirkung zwischen Mitgliedsstaaten, also Beschränkungen z. B. technischer Natur, welche die Einfuhr und Ausfuhr und damit den freien Warenhandel zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union unterbinden. Die Bewertung von technischen Handelsbeschränkungen (Technical Barriers to Trade) beruht auf dem Wegweisenden Urteil des Europäischen Gerichtshofes „Cassis de Dijon“⁸.

„Als Cassis-de-Dijon-Urteil wird das Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) vom 20. Februar 1979 in der Rechtssache 120/78 (REWE-Zentral-AG gegen Bundesmonopolverwaltung für Branntwein) bezeichnet. Die Kölner Handelsgruppe REWE importierte aus Dijon in Frankreich einen Johannisbeerlikör, einen sogenannten Cassis, nach Deutschland, um diesen in ihren Lebensmittelmärkten zu verkaufen. Die Bundesmonopolverwaltung für Branntwein verbot der REWE jedoch den weiteren Import und Verkauf der Ware aus Frankreich, da der vermeintliche Likör mit seinem Alkoholgehalt von 16 - 22 Vol-% nicht den vom deutschen Branntweinmonopolgesetz geforderten Alkoholgehalt von 25 Vol-% für Liköre entsprach. REWE erhob daraufhin Klage gegen die Bundesmonopolverwaltung für Branntwein und machte u. a. geltend, dass die deutsche Regelung als eine Maß-

⁸ Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) vom 20. Februar 1979, Rechtssache 120/78, REWE-Zentral-AG gegen Bundesmonopolverwaltung für Branntwein

nahme, die einer mengenmäßigen Einfuhrbeschränkung in der Wirkung gleichstehe, mit der Warenverkehrsfreiheit des Artikels 28 des EG-Vertrages unvereinbar sei. Das mit der Sache befasste Hessische Finanzgericht legte den Rechtsstreit daraufhin beim EuGH zur Vorabentscheidung vor. Der Europäische Gerichtshof hat festgestellt, dass Hemmnisse für den Handel zwischen den Mitgliedsstaaten, die sich aus Unterschieden der nationalen Regelungen über die Vermarktung der betroffenen Produkte ergeben, grundsätzlich hingenommen werden müssen, sofern diese Regelungen notwendig sind, um zwingenden Erfordernissen gerecht zu werden. Zwingende Erfordernisse in diesem Sinne hat der Gerichtshof dabei insbesondere in den Erfordernissen einer wirksamen steuerlichen Kontrolle, des Schutzes der öffentlichen Gesundheit, der Lauterkeit des Handelsverkehrs und des Verbraucherschutzes gesehen. Für die angegriffenen Bestimmungen des deutschen Branntweinmonopolgesetzes allerdings konnte der Gerichtshof solche zwingenden Erfordernisse nicht erkennen. Folgerichtig hat der Gerichtshof die deutsche Bestimmung für unvereinbar mit der europäischen Warenverkehrsfreiheit gehalten.“⁹

Das Verbot von mengenmäßigen Einfuhr- und Ausfuhrbeschränkungen bzw. von Maßnahmen gleicher Wirkung wird im Artikel 30 des EG-Vertrages eingeschränkt. Die Bestimmungen der Artikel 28 und 29 stehen demnach Einfuhr-, Ausfuhr- und Durchfuhrverboten oder -beschränkungen nicht entgegen, die aus Gründen der öffentlichen Sittlichkeit, Ordnung und Sicherheit, zum Schutz der Gesundheit und des Lebens von Menschen, Tieren oder Pflanzen, des nationalen Kulturguts, von künstlerischen, geschichtlichen oder archäologischen Wert oder des gewerblichen oder kommerziellen Eigentums gerechtfertigt sind. Diese Verbote oder Beschränkungen dürfen jedoch weder ein Mittel zur willkürlichen Diskriminierung noch eine verschleierte Beschränkung des Handels zwischen den Mitgliedsstaaten darstellen.

10.2.3 Grundlagen der Sicherheit im EG-Vertrag

Aufgabe der Gemeinschaft ist es, in der ganzen Gemeinschaft eine harmonische, ausgewogene und nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftslebens, ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz, die Gleichstellung von Männern und Frauen, ein beständiges, nichtinflationäres Wachstum, einen hohen Grad von Wettbewerbsfähigkeit und Konvergenz der Wirtschaftsleistungen, ein hohes Maß an Umweltschutz und Verbesserung der Umweltqualität, die Hebung der Lebenshaltung und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern.¹⁰

⁹ Biofacts, Dr. Nils Kösters, Dipl. Biol. Michael Böckl, www.biologie.de/biowiki/Cassis-de-Dijon-Entscheidung vom 02.11.2005

¹⁰ Konsolidierte Fassung des EG-Vertrags in der Fassung des Vertrags von Nizza, Art. 2

Auswirkungen auf die Sicherheit der Bürger und die Umsetzung in ein deutsches System der Geräte- und Produktsicherheit bzw. des Arbeitsschutzes haben unter anderem zwei Artikel des EG-Vertrags: Der Artikel 95 im Abschnitt über die Angleichung von Rechtsvorschriften und der Artikel 137 im Abschnitt über Sozialvorschriften.

In Artikel 95 werden besondere Regelungen vereinbart, die der Errichtung des Binnenmarktes dienen. Der Binnenmarkt umfasst im Sinne des Vertrages einen Raum ohne Binnengrenzen, in dem der freie Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital gemäß den Bestimmungen dieses Vertrags gewährleistet ist.¹¹

In Artikel 95 Absatz 3 heißt es: „Die Kommission geht in ihren Vorschlägen ... in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Verbraucherschutz von einem hohen Schutzniveau aus und berücksichtigt dabei insbesondere alle auf wissenschaftliche Ergebnisse gestützten neuen Entwicklungen. Im Rahmen ihrer jeweiligen Befugnisse streben das Europäische Parlament und der Rat dieses Ziel ebenfalls an.“

Bestimmungen, die auf Grundlage des Artikels 95 umgesetzt sind, müssen ohne Veränderungen in nationales Recht umgesetzt werden, hier kann ein Mitgliedsstaat keine eigenen, abweichenden Vorschriften erlassen. Auf Grundlage dieses Artikels sind vor allem Richtlinien mit technischen Regelungen entstanden, die sogenannten „New-Approach-Richtlinien“, die in den Tabellen 10.1 und 10.2 zusammengestellt sind.

¹¹ Konsolidierte Fassung des EG-Vertrags in der Fassung des Vertrags von Nizza, Art. 14

Tab. 10.1 Europäische Richtlinien des neuen Konzepts, die eine CE-Kennzeichnung vorsehen

Regelungsbereich der Richtlinie	Nummer der Richtlinie Änderung	Deutsche Umsetzung
Niederspannungsgeräte ¹²	73/23/EWG 93/68/EWG	1. GPSGV
Einfache Druckbehälter	87/404/EWG 90/488/EWG 93/68/EWG	6. GPSGV
Spielzeug	88/378/EWG 93/68/EWG	2. GPSGV
Bauprodukte	89/106/EWG 93/68/EWG	BauPG
Elektromagnetische Verträglichkeit	89/336/EWG 92/31/EWG 93/68/EWG [98/13/EG] ¹³ 2004/108/EG	EMVG
Maschinen ¹⁴	98/37/EG 98/79/EG	9. GPSGV
Persönliche Schutzausrüstungen	89/686/EWG 93/68/EWG 93/95/EWG 96/58/EG	8. GPSGV
Persönliche Schutzausrüstungen	89/686/EWG 93/68/EWG 93/95/EWG 96/58/EG	8. GPSGV
Nichtselbsttätige Waagen	90/384/EWG 93/68/EWG	EichG EichO

¹² Diese Richtlinie wurde 1973 aufgestellt, also bevor das neue Konzept und das Gesamtkonzept festgelegt wurden. Sie wurde 1993 in gewissem Umfang mit anderen Richtlinien des neuen Konzepts vereinheitlicht

¹³ Bei dieser Richtlinie handelt es sich nicht um eine Änderung der Richtlinie über elektromagnetische Verträglichkeit, sondern um eine Richtlinie mit Auswirkungen auf deren Anwendung.

¹⁴ Diese Richtlinie kodifiziert die Richtlinie 89/392/EWG und ihre Änderungen durch die Richtlinien 91/368/EWG, 93/44/EWG und 93/68/EWG und faßt sie zu einem einzigen Text zusammen. Der Termin für die Anwendung basiert auf den ursprünglichen Richtlinien.

Tab. 10.1 Europäische Richtlinien des neuen Konzepts, die eine CE-Kennzeichnung vorsehen (Fortsetzung)

Regelungsbereich der Europäischen Richtlinie	Nummer der Richtlinie Änderung	Deutsche Umsetzung
Aktive implantierbare medizinische Geräte	90/385/EWG 93/42/EWG 93/68/EWG	MPG/MPV
Gasverbrauchseinrichtungen	90/396/EWG 93/68/EWG	7. GPSGV
Warmwasserheizkessel	92/42/EWG 93/68/EWG	HeizAnIV
Explosivstoffe für zivile Zwecke	93/15/EWG	SprengG SprengV 1
Medizinprodukte	93/42/EWG 98/79/EG	MPG
Explosionsgefährdete Bereiche	94/9/EG	11. GPSGV
Sportboote	94/25/EG	10. GPSGV
Aufzüge	95/16/EG	12 GPSGV
Kühl- und Gefriergeräte	96/57/EG	EnVHW EnVKV
Druckgeräte	97/23/EG	14. GPSGV
Telekommunikationsendeinrichtungen ¹⁵	98/13/EG	FTEG
In-vitro-Diagnostika	98/79/EG	MPG
Funkanlagen und Telekommunikations- endeinrichtungen ¹⁶	99/5/EG	FTEG
Seilbahnen für den Personenverkehr	2000/9/EG	Landes- Seilbahngesetze
Geräuschemission	2000/14/EG	BlmschG 32. BlmschV
Messgeräte	2004/22/EG	Umzusetzen ab 30.10.2006

¹⁵ Diese Richtlinie kodifiziert die Richtlinie 91/263/EWG und ihre Änderung durch die Richtlinie 93/68/EWG sowie die ergänzende Richtlinie 93/97/EWG und faßt sie zu einem einzigen Text zusammen. Der Termin für die Anwendung basiert auf den ursprünglichen Richtlinien.

¹⁶ Diese Richtlinie wird die Richtlinie über Telekommunikationsendeinrichtungen ersetzen.

Tab. 10.2 Auf den Grundsätzen des neuen Konzepts oder des Gesamtkonzepts beruhende Europäische Richtlinien, die keine CE-Kennzeichnung vorsehen

Regelungsbereich der Europäischen Richtlinie	Nummer der Richtlinie	Deutsche Umsetzung
Verpackungen und Verpackungsabfälle ¹⁷	94/62/EG	Verpackungsverordnung
Hochgeschwindigkeitsbahnsystem	96/48/EG	Eisenbahn-Interoperabilitätsverordnung
Schiffsausrüstung	96/98/EG	Schiffsausrüstungsverordnung-See

Im Gegensatz zum Artikel 95 regelt der Artikel 137 des EG-Vertrages, dass der Rat in den dort näher bezeichneten Bereichen unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedsstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen kann, die schrittweise anzuwenden sind. Die dort genannten Bereiche sind

- der Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer,
- die Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit und sozialer Schutz der Arbeitnehmer,
- Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrages,
- Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer,
- Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen,
- Beschäftigungsbedingungen der Staatsangehörigen dritter Länder,
- berufliche Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen sowie
- die Chancengleichheit von Männern und Frauen

und einige andere Aspekte.

¹⁷ Diese Richtlinie enthält kein Konformitätsbewertungsverfahren und auch kein Kennzeichnungssystem, wie sie im Vorschlag für eine Richtlinie über die Kennzeichnung von Verpackungen (KOM/96/191 endg.) vorgesehen sind. Demnach betrifft nur Kapitel 4 des Leitfadens die Richtlinie über Verpackungen und Verpackungsabfälle.

Im wesentlichen regelt der Artikel 137 Bereiche, die in Deutschland unter die soziale Arbeitsmarktpolitik fallen. Auf Grundlage dieses Artikels wurden u. a. die in Tabelle 10.3 zusammengefassten Richtlinien erlassen.

Tab. 10.3 Europäische Richtlinien nach Artikel 137 EG-Vertrag¹⁸

Regelungsbereich der Europäischen Richtlinie	Nummer der Richtlinie <i>Änderung</i>	Deutsche Umsetzung
Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit	89/391/EWG	ArbSchG
Arbeitsstätten (1. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	89/654/EWG	ArbStättV
Benutzung von Arbeitsmitteln (2. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	89/655/EWG	BetrSichV
Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen (3. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	89/656/EWG	PSA-BV
Gefährdung der Lendenwirbelsäule durch manuellen Handhabung von Lasten (4. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	90/269/EWG	LasthandhabV
Bildschirmgeräte (5. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	90/270/EWG	BildscharbV
Karzinogene (6. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	alt: 90/394/EWG neu: 2004/37/EG	GefStoffV
Biologische Arbeitsstoffe (7. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	alt:90/679/EWG neu:2000/54/EG	BioStoffV
Baustellen (8. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	92/57/EWG	BaustellV
Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung (9. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	92/58/EWG	BGV A8
Schwangere, Wöchnerinnen und Stillenden Arbeitnehmerinnen (10. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	92/85/EWG	MuSchG und Mu-SchRiV
Gewinnung von Mineralien durch Bohrungen (11. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	92/91/EWG	BundesbergV

¹⁸ Nach Artikel 13 der Richtlinie 98/24/EG indirekt zur 89/391/EWG gehörend:
Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz
Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz
(Die Richtlinie 86/188/EWG wird mit Wirkung ab dem in Artikel 17 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2003/10/EG genannten Zeitpunkt aufgehoben (15.02.2006)).

Tab. 10.3 Europäische Richtlinien nach Artikel 137 EG-Vertrag (Fortsetzung)

Regelungsbereich der Europäischen Richtlinie	Nummer der Richtlinie <i>Änderung</i>	Deutsche Umsetzung
In übertägigen oder untertägigen mineralgewinnenden Betrieben (12. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	92/104/EWG	BundesbergV
An Bord von Fischereifahrzeugen (13. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	93/103/EG	
Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe (14. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	98/24/EG	GefStoffV
Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (15. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	1999/92/EG	BetrSichV
Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (16. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	2002/44/EG	
Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (17. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	2003/10/EG	"BGV B 3"
Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (elektromagnetische Felder) (18. Einzelrichtlinie zur 89/391/EWG)	2004/40/EG	

Unter den Artikel 95 fallen also alle Regelungen des technischen Arbeitsschutzes, z. B. diejenigen, die in Deutschland im Geräte- und Produktsicherheitsgesetz und den nachgeordneten Verordnungen umgesetzt sind. Da die Richtlinien sich im Sinne des New Approach auf grundlegende Sicherheitsanforderungen beschränken, die im Detail mit Bezug zum jeweiligen Produkt noch zu spezifizieren sind, wurden vereinbart, diese Aufgabe den nationalen und europäischen Normungsinstituten zu übertragen. Im Rahmen der Umsetzung dieser Grundgedanken wurde eine neue ordnungspolitische Verfahrensweise und Strategie durch die Entschließung des Rates von 1985 über eine neue Konzeption auf dem Gebiet der technischen Harmonisierung und der Normung¹⁹ festgelegt.

¹⁹ Entschließung des Rates vom 7. Mai 1985 über eine neue Konzeption auf dem Gebiet der technischen Harmonisierung und der Normung, Entschließung des Rates 85/C 136/01, Amtsblatt C 136 vom 4. Juni 1985

Diese Neue Konzeption gründet sich auf vier Grundsätze:

1. Die Harmonisierung der Rechtsvorschriften beschränkt sich auf die Festlegung der wesentlichen Anforderungen, denen die in der Gemeinschaft in den Verkehr gebrachten Produkte genügen müssen, damit für sie der freie Warenverkehr in der Gemeinschaft gewährleistet ist.
2. Die technischen Spezifikationen für Produkte, die den in den Richtlinien enthaltenen wesentlichen Anforderungen entsprechen, werden in harmonisierten Normen festgelegt.
3. Die Anwendung der harmonisierten oder sonstigen Normen bleibt freiwillig und dem Hersteller steht es stets frei, andere technische Spezifikationen zu benutzen, um den Anforderungen zu entsprechen.
4. Bei Produkten, die nach harmonisierten Normen hergestellt worden sind, wird davon ausgegangen, dass sie die entsprechenden wesentlichen Anforderungen erfüllen. Europa regelt damit nur noch die wesentlichen Anforderungen in Richtlinien. Detaillierte technische Spezifikationen werden im Auftrag der EU durch die nationalen und europäischen Normungsinstitute entwickelt, es entstehen sogenannte harmonisierte Normen.

Die Grundsätze des Globalen und des Neuen Konzeptes sowie die auf Basis des Artikels 95 des EG-Vertrages erlassenen Richtlinien bilden die Grundlage für die Regelungen zur Geräte- und Produktsicherheit in Deutschland.

10.3 Geräte- und Produktsicherheit in Deutschland

10.3.1 Gesetzgebungskompetenz im Grundgesetz

Die allgemeinen Zuständigkeiten von Bund und Ländern für die Gesetzgebung regelt das Grundgesetz im wesentlichen in den Artikeln 73 und 74.

Der Artikel 73 legt fest, dass der Bund die ausschließliche Gesetzgebung, z. B. über auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung und den Schutz der Zivilbevölkerung hat. Im Artikel 74 sind Regelungen über die konkurrierende Gesetzgebung festgelegt. Diese erstreckt sich über eine Vielzahl von Rechtsbereichen. In Artikel 14 Absatz 12 werden z. B. das Arbeitsrecht, die Betriebsverfassung, der Arbeitsschutz, Arbeitsvermittlung, Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung genannte, der Absatz 20 ergänzt den Schutz beim Verkehr mit Lebens- und Genussmitteln, Bedarfsgegenständen, Futtermitteln, Saat- und Pflanzgut, Schutz der Pflanzen und den Tierschutz.

Diese Aufteilung der Kompetenzen führt zu der Situation, dass etwa Gesetze durch den Bund erlassen und von den Ländern umgesetzt werden oder in anderen Bereichen die Länder jeweils spezifische eigene Gesetze erlassen, die teilweise deutlich voneinander abweichende Regelungen enthalten.

10.3.2 Geräte- und Produktsicherheitsgesetz

Eines der wesentlichen Gesetze in Deutschland im Zusammenhang mit der Sicherheit ist das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG), das im Mai 2004 in Kraft trat. Durch das GPSG und die zum GPSG gehörenden Verordnungen werden mehrere EG-Richtlinien in deutsches Recht übernommen, wie in den Tabellen 10.1 und 10.2 sowie in Abbildung 10.1 dargestellt ist.



Abb. 10.1 Europäische Richtlinien und Geräte- und Produktsicherheitsgesetz²⁰

²⁰ Darstellung nach Dirk Moritz, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz ist, wie Abbildung 10.2 grafisch darstellt, in sieben Abschnitte gegliedert.

- Im Abschnitt 1 werden allgemeine Vorschriften des Gesetzes abgehandelt.
- Im Abschnitt 2 wird das Inverkehrbringen und Kennzeichnen von Produkten geregelt.
- Der Abschnitt 3 regelt das Überwachen des Inverkehrbringens von Produkten.
- Im Abschnitt 4 werden besondere Vorschriften berücksichtigt.
- Abschnitt 5 regelt den Umgang mit überwachungsbedürftigen Anlagen.
- Im Abschnitt 6 werden Straf- und Bußgeldvorschriften behandelt und festgelegt.
- Abschnitt 7 enthält Schlussvorschriften über das Inkrafttreten und Ablösen anderer Regelungen.

Gliederung des GPSG

Abschnitt 1 -
Allgemeine Vorschriften

Abschnitt 2 -
Inverkehrbringen und
Kennzeichnen von
Produkten

Abschnitt 3 -
Überwachung des
Inverkehrbringens von
Produkten

Abschnitt 4 -
Besondere Vorschriften

Abschnitt 5 -
Überwachungsbedürftige
Anlagen

Abschnitt 6 -
Straf- und
Bußgeldvorschriften

Abschnitt 7 -
Schlussvorschriften

Abb. 10.2 Gliederung des Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes

Die Abschnitte 2, 3 und 4 enthalten die wesentlichen Grundlagen für den Umgang mit Produkten auf dem deutschen Markt. Der Begriff „Produkte“ umfaßt nach dem GPSG einerseits technische Arbeitsmittel, die ausschließlich bei der Arbeit verwendet werden und andererseits Verbraucherprodukte, die für Verbraucher bestimmt sind oder unter vernünftigerweise vorhersehbaren Bedingungen von Verbrauchern benutzt werden können, selbst wenn sie nicht für diese bestimmt sind. Diese Unterteilung zeigt Abbildung 10.3.

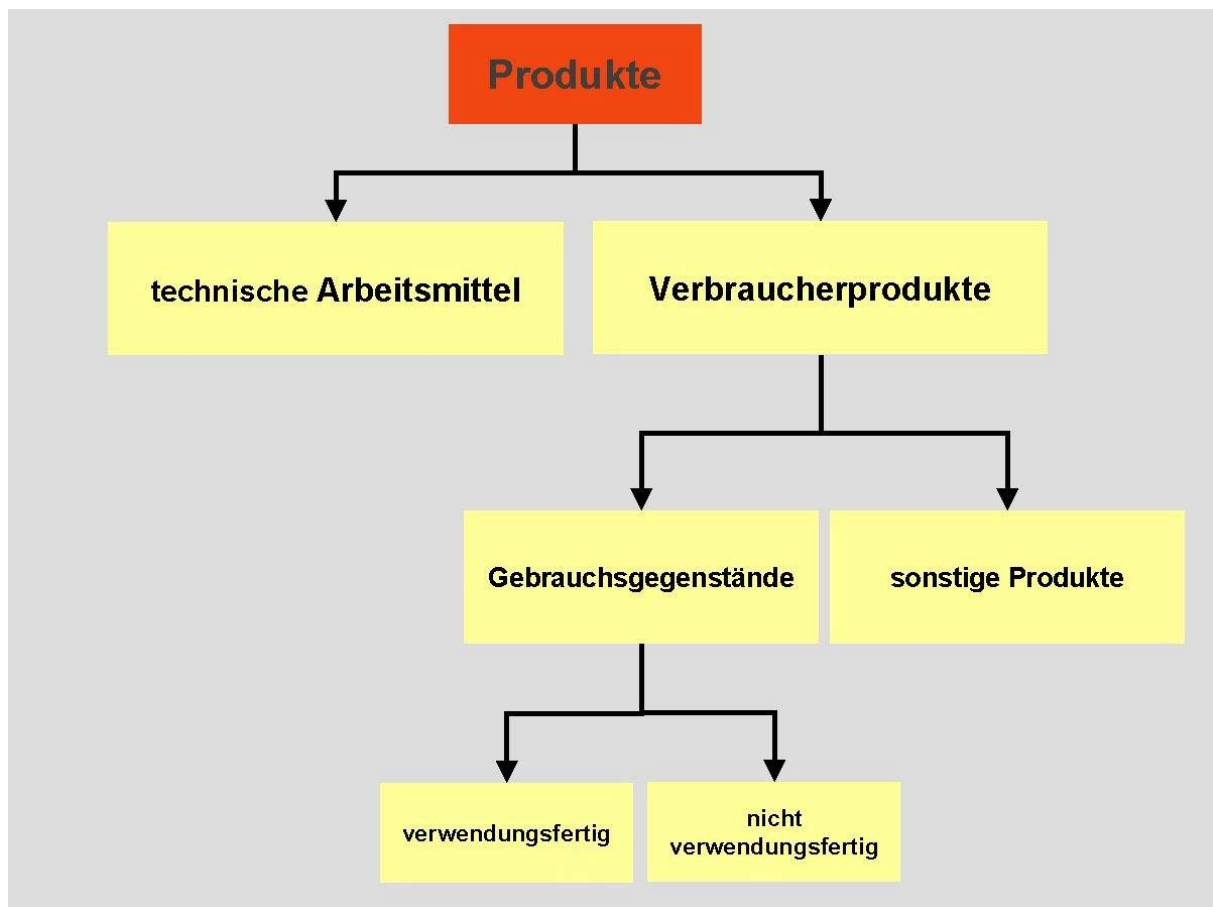


Abb. 10.3 Produktbegriff im Geräte- und Produktsicherheitsgesetz

Zu den im Abschnitt 2 getroffenen Regelungen über das Inverkehrbringen und Kennzeichnen von Produkten gehören besondere Pflichten für das Inverkehrbringen von Verbraucherprodukten sowie über die CE-Kennzeichnung und das GS-Zeichen. Im Abschnitt 3 über das Überwachen des Inverkehrbringens von Produkten werden die Aufgaben und Befugnisse der zuständigen Behörden festgelegt, Meldeverfahren definiert und die Pflicht zur Veröffentlichung von Informationen festgeschrieben. Zu den besonderen Vorschriften des Abschnitts 4 zählen Regelungen über zugelassene

Stellen, die Verteilung der Aufgaben an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und die Einrichtung des Ausschusses für technische Arbeitsmittel und Verbraucherprodukten.

Wesentlich neben dem Begriff „Produkt“ ist das „Inverkehrbringen“, das in Abbildung 10.4 schematisch dargestellt ist. Inverkehrbringen bedeutet nach dem Geräte- und Produktsicherheitsgesetz jedes Überlassen eines Produktes an andere, unabhängig davon, ob dieses Überlassen gegen Bezahlung oder ohne Bezahlung erfolgt. Das Gesetz definiert dabei auch den Zeitpunkt der ersten Inbetriebnahme, der die Grenze darstellt zwischen einem neuen und einem gebrauchten Produkt.

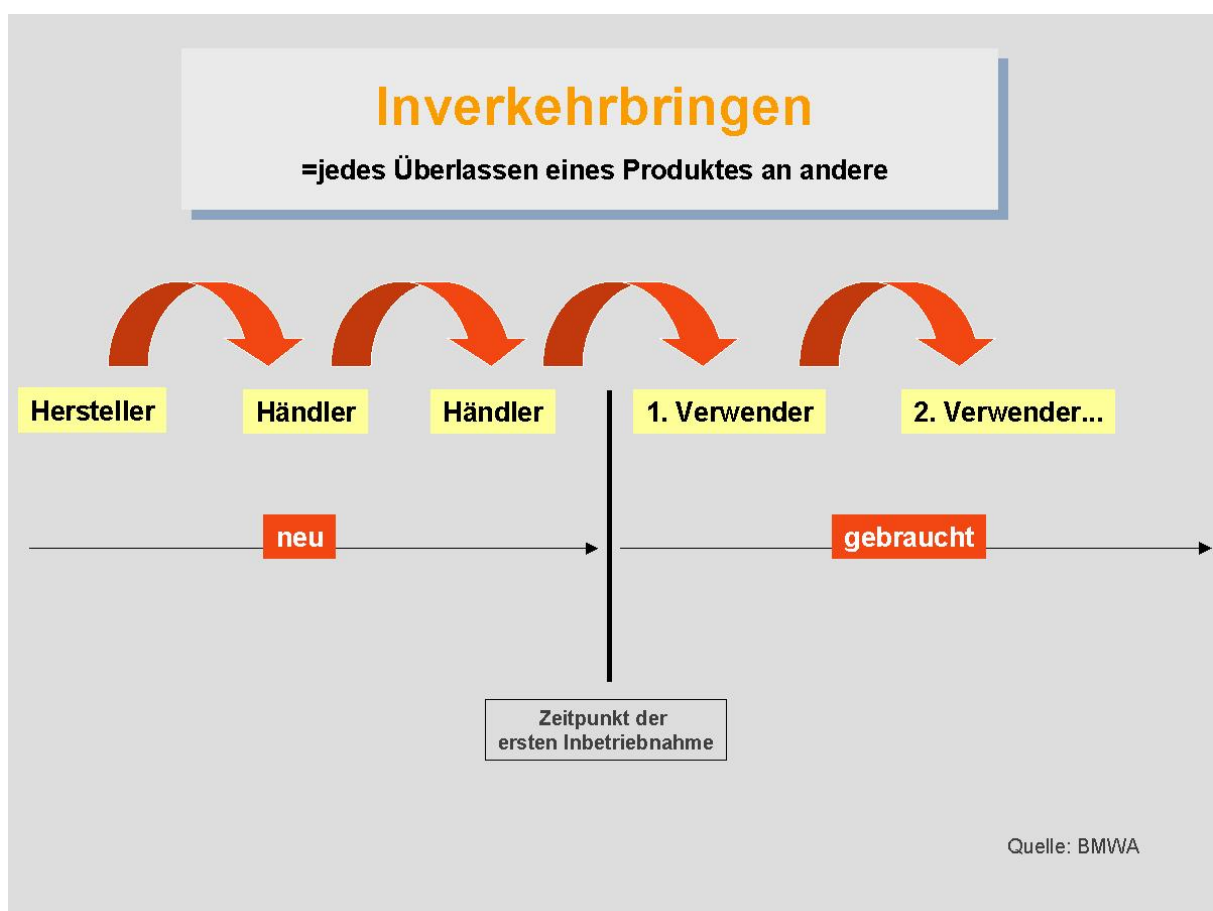


Abb. 10.4 Inverkehrbringen und erste Inbetriebnahme²¹

Ein Produkt ist so lange neu, solange es noch nicht beim ersten Verwender angekommen ist. Der Weg vom Hersteller über einen oder mehrere Zwischenhändler ist

²¹ Darstellung nach Dirk Moritz, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

noch keine Verwendung des Produktes, erst die Überlassung an den Endverbraucher macht das Produkt zu einem gebrauchten Produkt. Trotzdem sind Übergänge vom Hersteller an einen und an weitere Händler, an den Verwender und weitere spätere Verwender Inverkehrbringungsprozesse.

10.3.3 Konformitätsbewertung und Marktaufsicht

Für die Gewährleistung der Sicherheit von Produkten werden in Deutschland zwei Systeme miteinander verwoben.

Das erste Teilsystem lässt sich mit dem Gedanken der Vorbeugung verbinden und erfolgt durch einen mehrstufigen Ansatz der Konformitätsbewertung. In diesem Prozess werden die Objekte der Konformitätsbewertung, z. B. Produkte, Dienstleistungen, Managementsysteme usw., durch zugelassene Stellen zertifiziert. Diese müssen sich wiederum durch zuständige Behörden und Akkreditierungsstellen einem Anerkennungs- und Akkreditierungsverfahren unterziehen, so dass eine Überwachung des Objekts der Konformitätsbewertung ebenso erfolgt wie eine Überwachung des Überwachers. Dieses Teilsystem ist insofern vorbeugend, als es schon vor dem Inverkehrbringen ansetzt.

Das zweite Teilsystem ist mit dem Gedanken einer Reaktion auf den Markt verbunden. Es wird realisiert durch die Durchführung der Marktüberwachung, die nicht nur beim Inverkehrbringen wirkt, sondern auch Produkte beobachtet, die schon am Markt sind. Dies ist eine Aufgabe der Bundesländer, die ihre Maßnahmen im Arbeitsausschuss Marktüberwachung koordinieren. Der Arbeitsausschuss Marktüberwachung hat eine umfangreiche Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland²² erlassen, die im Internet zu erhalten ist.

Die Marktaufsicht in Europa orientiert sich an vier Grundsätzen²³:

- Die Marktaufsicht ist ein wesentliches Instrument für die Durchsetzung der nach dem neuen Konzept verfassten Richtlinien.
- Ziel der Marktaufsicht ist es sicherzustellen, dass die Bestimmungen der einschlägigen Richtlinien gemeinschaftsweit eingehalten werden. Unabhängig vom Ursprung des Produktes haben die Bürger im gesamten Binnenmarkt Anspruch auf das gleiche Schutzniveau. Darüber hinaus spielt die Marktaufsicht eine wichtige Rolle für die Interessen der Wirtschaftakteure, da sie das Vorgehen gegen unlautere Wettbewerbspraktiken ermöglicht.

²² Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland (LV 36), Nov. 2004, lasi.osha.de/docs/lv36Handlungsanleitg_Marktueberwachg.pdf vom 02.11.2005

²³ Leitfaden für die Umsetzung der nach dem neuen Konzept und dem Gesamtkonzept verfaßten Richtlinien, Europäische Kommission, ISBN 92-828-7449-0

- Die Mitgliedsstaaten müssen Behörden benennen bzw. einrichten, die für die Marktaufsicht zuständig sind. Diese Stellen müssen mit den notwendigen Ressourcen und Befugnissen für ihre Überwachungstätigkeit ausgestattet sein, für fachliche Eignung und berufliche Sorgfalt ihres Personals sorgen und unabhängig und nicht diskriminierend unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit handeln.
- Um Interessenkonflikte zu vermeiden, dürfen benannte Stellen im Grunde nicht im Rahmen der Marktüberwachung tätig sein.

In Deutschland sind diese Grundsätze in das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz eingegangen. Der § 8 des GPSG regelt für Deutschland die Aufgaben der zuständigen Behörden. Hier wird festgeschrieben, dass im föderalen System Deutschlands die nach dem Landesrecht zuständigen Behörden die Aufgabe der Marktüberwachung übernehmen und dabei eine wirksame Überwachung von Mängelschwerpunkten und Warenströmen sicherstellen müssen. Die Prüfung und Überwachung muss stichprobenartig, aber in dem erforderlichen Prüfumfang erfolgen. Eine Überprüfung und Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen muss durchgeführt werden.

Die Befugnisse der zuständigen Behörden in der Marktüberwachung sind weitreichend. Die zuständigen Behörden für die Marktüberwachung haben die Befugnis, vor dem Inverkehrbringen von Produkten Anordnungen zu treffen und so das Inverkehrbringen von sicheren Produkten sicherzustellen. Wird festgestellt, dass ein Produkt den grundlegenden Sicherheitsanforderungen nicht entspricht, kann das Inverkehrbringen durch die zuständige Behörde verboten werden. Sollte ein nicht sicheres Produkt in Verkehr gebracht worden sein, kann die zuständige Behörde die Rücknahme oder den Rückruf anordnen. Außerdem steht es ihr in diesem Fall frei, die Sicherstellung oder Vernichtung der jeweiligen Produkte oder Produktcharge durchzuführen oder durchführen zu lassen. Ebenfalls kann die zuständige Behörde selber Warnungen aussprechen oder Warnungen anordnen. Sie kann Proben oder Muster von Produkten ohne Entschädigung entnehmen und prüfen oder Prüfungen durch unabhängige Stellen veranlassen.

Das Ziel dieses umfangreichen Befugnis kataloges ist es, die Marktüberwachung deutlich zu stärken und ein nachhaltiges Überwachungskonzept für die Marktüberwachung umzusetzen. Dabei soll die Arbeit der Länder durch den Ausschuss für Marktüberwachung koordiniert werden, so dass eine systematische Vorgehensweise im gesamten Bundesgebiet möglich ist. Die Marktaufsichtsbehörden sollen ihr Handeln dabei flexibel und abgestuft gestalten und ihre Maßnahmen ggf. auch gegenüber Prüfstellen durchsetzen können.

10.3.4 Europäische Zusammenarbeit bei der Marktaussicht

Die Koordinierung der Arbeit auf europäischer Ebene wird unterstützt durch das computerbasierte internetbasierte Informationssystem ICSMS, das allen Marktüberwachungsbehörden der EG-Staaten offen steht, um ihre Arbeit international bzw. europaweit zu abzustimmen.

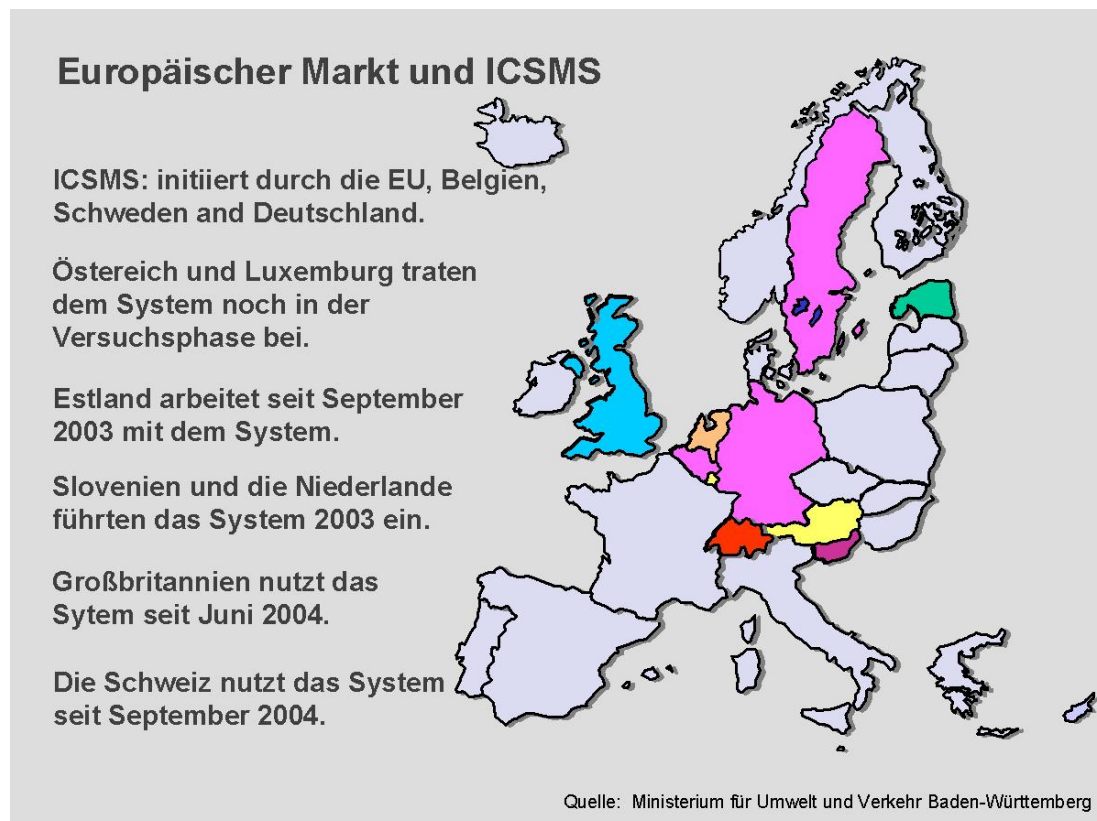


Abb. 10.5 Informations- und Kommunikations-System für die Marktüberwachung²⁴

Durch die Eingabe von Prüf- und Marktüberwachungsberichten im ICSMS ist es möglich, dass Marktüberwachungsbehörden in jedem europäischen Staat über Maßnahmen und Anordnungen ihrer Kollegen in anderen Staaten informiert sind, so dass z. B. die Prüfung eines kritischen Produktes nicht mehrfach erfolgen muss und die Marktüberwachungsbehörden europaweit auf die Prüfergebnisse einer einzelnen Behörde zurückgreifen können. Im ICSMS-System sind mittlerweile zehn europäische Staaten eingebunden, das sind 230 Einzelbehörden mit weit über 1.100 Nutzern, die bisher ca. 8.500 Produktinformationen in das System eingestellt haben. Dies ist in Abbildung 10.5 dargestellt.

²⁴ Darstellung nach Ludwig Finkeldei, Ministerium für Umwelt und Verkehr Baden-Württemberg

Durch diese umfassende internationale Informationsmöglichkeit der Marktüberwachungsbehörden ist ein optimiertes und abgestimmtes Vorgehen europaweit möglich.

Der Druck auf Hersteller, Importeure und Händler wächst, sich an die geltenden Vorschriften der Produktsicherheit zu halten, Sicherheitsaspekte schon bei der Produktion zu berücksichtigen und sicheren Produkten im Einkauf den Vorzug zu geben.

10.3.5 Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Beim Auftreten von Produkten mit besonderen Gefährdungen hat die europäische Union die Nutzung des Schnellinformationssystems RAPEX festgelegt. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ist die zentrale Stelle für Meldungen im Bereich von Schutzklauselverfahren und RAPEX. Die BAuA prüft diese Meldungen auf Vollständigkeit und Schlüssigkeit und meldet an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, an die zuständigen Ressorts und die zuständigen Stellen der europäischen Union. Gemeldet werden insbesondere Maßnahmen, durch die das Inverkehrbringen eines Produktes untersagt oder eingeschränkt oder seine Rücknahme oder sein Rückruf angeordnet wird. Dies schließt auch die Meldung jeder Änderung oder Aufhebung der Maßnahme oder jeweiligen Vorkehrungen mit ein. Die BAuA hat als beauftragte Stelle ebenso wie die zuständige Behörde die grundsätzliche Pflicht, Informationen über gefährliche Verbraucherprodukte zu veröffentlichen. Dabei werden unanfechtbar gewordene Anordnungen bekannt gemacht und Informationen über gefährliche Verbraucherprodukte der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Dies erfolgt elektronisch über das Internet bzw. durch Veröffentlichungen in den Amtlichen Mitteilungen der BAuA.

Das GPSG weist der BAuA im Bereich der Produktsicherheit in Deutschland wesentliche Aufgaben und Befugnisse zu. Die BAuA ist nach dem § 12 des GPSG die Fachbehörde in Fragen der Produktsicherheit im Geschäftsbereich des BMWA. In Einzelfällen führt die BAuA Risikobewertungen für die zuständigen Behörden oder für das BMWA durch. Die BAuA wertet die Ergebnisse aus der Marktüberwachung aus und unterstützt die Marktüberwachungsbehörden bei der Entwicklung und Durchführung des Überwachungskonzeptes.

Die BAuA hat die Geschäftsführung des Ausschusses für technische Arbeitsmittel und Verbraucherprodukte, der nach § 13 des GPSG eingerichtet wurde. Der Ausschuss für technische Arbeitsmittel und Verbraucherprodukte ist paritätisch mit sachverständigen Personen aus dem Kreis der zuständigen Behörden für Sicherheit und Gesundheit des Bundes und der Länder, der zugelassenen Stellen, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, des Deutschen Instituts für Normung e.V., der Kommission Arbeitsschutz und Normung, der Arbeitgebervereinigungen, der Gewerkschaften und der beteiligten Verbände, insbesondere der Hersteller und Verbraucher besetzt. Der Ausschuss hat die Aufgabe, die Bundesregierung in Fragen

der Geräte- und Produktsicherheit zu beraten, Normen und sonstige technische Spezifikationen zu ermitteln, die im Sinne des New Approach die Vermutungswirkung auslösen.

Neu ins GPSG aufgenommen wurde das Ermitteln von nationalen technischen Spezifikationen, also Normen, die nicht im europäischen Sinne harmonisiert sind, aber ebenfalls eine Vermutungswirkung auslösen sollen. Auch dies ist eine Aufgabe des Ausschusses für technische Arbeitsmittel und Verbraucherprodukte.

10.3.6 Kennzeichnungen von Produkten

Das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz enthält auch Regelungen, die im Zusammenhang mit dem Bereich der Konformitätsbewertung stehen. Der § 11 legt Aufgaben für sogenannte zugelassene Stellen fest, die die Übereinstimmung mit den grundlegenden Sicherheitsanforderungen feststellen sollen und somit maßgeblich im Bereich der Vergabe des CE-Zeichens eingebunden sind. Darüber hinaus werden Regelungen für Stellen getroffen, welche für die Zuerkennung des GS-Zeichens benannt werden. Damit enthält das GPSG Bestimmungen über zwei Kennzeichnungen, einerseits das europäische CE-Kennzeichen, andererseits das rein deutsche GS-Zeichen.

Mit der CE-Kennzeichnung eines Produktes erklärt der Verantwortliche, dass das Produkt allen anzuwendenden Gemeinschaftsvorschriften entspricht und die entsprechenden Konformitätsbewertungsverfahren durchgeführt wurden. Die CE-Kennzeichnung zeigt an, dass ein Produkt den grundlegenden Sicherheitsanforderungen der Europäischen Gemeinschaft genügt. Dieses Zeichen richtet sich ausschließlich an die Marktüberwachungsbehörden und nicht an die Verbraucher. Dagegen stellt das GS-Zeichen ein Zeichen dar, mit dem einem Verbraucher, dem Endkunden, symbolisiert werden soll, dass sich ein Produkt durch besondere Erfüllung von Sicherheitsaspekten gegenüber anderen Produkten auszeichnet.

Die CE-Kennzeichnung ist zwingend vorgeschrieben und anzubringen, bevor ein Produkt, das der CE-Kennzeichnung unterliegt, in den Verkehr gebracht oder in Betrieb genommen wird, es sei denn, spezielle Richtlinien sehen anderslautende Bestimmungen vor. Gelten für ein Produkt mehrere Richtlinien, die alle die CE-Kennzeichnung vorsehen, so bedeutet die Kennzeichnung, dass von der Konformität des Produktes mit den Bestimmungen aller dieser Richtlinien auszugehen ist. Ein Produkt darf nur dann mit einer CE-Kennzeichnung versehen werden, wenn für das Produkt eine Richtlinie existiert, die die Anbringung der CE-Kennzeichnung vorsieht. Die CE-Zeichenvergabe erfolgt durch zugelassene Stellen. Voraussetzung für die Benennung als zugelassene Stelle ist ein Akkreditierungs- und Anerkennungsverfahren. Das deutsche Anerkennungs- und Akkreditierungswesen umfasst derzeit 12 staatliche und 8 private Stellen. Es können auch Stellen aus dem gesamten europäi-

schen Wirtschaftsraum und aus Staaten, mit denen entsprechende Verträge existieren, in Deutschland tätig werden. Die zuständige Behörde macht die zugelassenen Stellen bekannt und kontrolliert sie. Die zuständige Behörde ist im Bereich des GPSG die Zentralstelle der Länder für Sicherheitstechnik (ZLS) in München. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ist Zentrale Koordinierungsstelle für Notifizierungen im Bereich der Richtlinien des Neuen Ansatzes, d. h. die Meldeverfahren zwischen Deutschland, der Europäischen Union und deren Mitgliedstaaten laufen über die BauA.

10.3.7 Ergebnisse der behördlichen Arbeit

Leider fallen auch Produkte mit CE-Kennzeichnung durch Mängel auf. Die BAuA wertet Mängelmeldungen statistisch aus und gibt den Marktaufsichtsbehörden mit der Auswertung ein Hilfsmittel zum koordinierten Vorgehen an die Hand.

Die Statistik des Jahres 2004 zeigt, dass mit fast 30 % elektrische Betriebsmittel den Schwerpunkt bei den mangelbehafteten Produkten darstellen. Dahinter folgen mit knapp 25 % Spielzeuge, mit ca. 23 % Maschinen und mit 17 % Produkte, die der Richtlinie über die allgemeine Produktsicherheit unterfallen.

Wertet man die Mängelmeldungen nach der Herkunft der Produkte aus, so fällt auf, dass ca. 43 % der Produkte keinem Herkunftsland zugeordnet werden können. Etwa ein Drittel der bemängelten Produkte stammen aus China, eine fast ebenso große Anzahl von Produkten stammt aus Deutschland. Aus diesen Zahlen lässt sich keineswegs ableiten, dass Produkte aus Fernost grundsätzlich schlecht oder mangelbehaftet sind. Es muss berücksichtigt werden, dass aus diesen Ländern eine große Anzahl von Produkten im europäischen und im deutschen Markt vorzufinden sind, womit auch eine große Anzahl von Produkten bei Kontrollen der Marktaufsicht auffallen. Bringt man aber den Anteil eines Herkunftslandes am Handelsvolumen mit dem Anteil eines Herkunftslandes an den Mängelmeldungen in Verbindung, können hieraus Entscheidungshilfen für die Arbeit der Marktaufsichtsbehörden bei der Entwicklung von Strategien, der Koordination der Aufgaben und Bildung von Schwerpunkten abgeleitet werden²⁵. Die wissenschaftliche Auswertung der Mängelmeldungen zur Unterstützung der zuständigen Länderbehörden ist der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durch den § 12 des GPSG als Aufgabe zugewiesen. Die Auswertungsergebnisse der Mängelstatistik sind auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin veröffentlicht²⁶.

²⁵ K.-H. Lang, Hj. Gebhardt, B.-J. Vorath: Forschungsbericht Fb 1047, Hrsg.: BAuA, Marktvolumen einzelner Produktgruppen und ihre Gefährdungspotentiale in Deutschland, ISBN 3-86509-333-7, Dortmund/Berlin/Dresden 2005

²⁶ www.baua.de

10.4 Fazit

Die Aufgaben des Staates für die Sicherheit beschränken sich nicht nur auf die klassischen Felder der inneren und äußeren Sicherheit des Staates. Das Aufstellen von Streit- und Ordnungskräften, die Gewährleistung der Aufgaben in Brand-, Zivil- und Katastrophenschutz sind zwar Kernaufgaben des Staates, die vorrangig mit dem Begriff Sicherheit in Verbindung gebracht werden. Die Bereiche der Geräte- und Produktsicherheit, der Arbeitssicherheit, der Lebensmittelsicherheit und viele andere haben aber ebenfalls direkten Einfluss auf das tägliche Leben eines jeden.

Die wissenschaftlichen Arbeiten in Bereich der Geräte- und Produktsicherheit zeigen, dass der Gesetzgeber hinreichende Schritte unternommen hat, in diesem Bereich ein hohes Sicherheitsniveau zu erreichen bzw. zu halten. Maßnahmen der Deregulierung, Verwaltungsvereinfachung und Haushaltskonsolidierung dürfen sich nicht negativ auf das Sicherheitsniveau auswirken. Die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten müssen vielmehr ausgeschöpft und gestärkt werden, um einerseits Hersteller dazu zu veranlassen, Sicherheitsaspekte schon in der Konstruktionsphase ihrer Produkte zu berücksichtigen und andererseits Mängel behafteten Produkten entgegenzutreten.



Abb. 10.6 Dipl.-Ing. Matthias Honnacker von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bei seiner umfassenden Themeneinführung

11 Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz – Beispiel: Arbeitsschutzmanagement in einem betrieblichen Aus- und Fortbildungszentrum (ALBERT RITTER)

11. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 31. Mai 2005 in Wuppertal

Dr. Albert Ritter

Leiter des Instituts Forschung • Beratung • Training (FBT), Otterberg

11.1 Gesunde Mitarbeiter – gesunder Betrieb

Der Erfolg eines Unternehmens hängt entscheidend von der optimalen Zusammenarbeit bei der Herstellung marktfähiger Produkte ab. Da Unternehmen soziale Systeme sind, muss die Unternehmensleitung erkennen, dass *nur gesunde Mitarbeiter einen gesunden Betrieb ermöglichen*. Erfolgreiche Unternehmensführungskonzepte (Business Excellence) belegen dies. Wesentliche Kennzeichen solcher Unternehmensführungskonzepte (z. B. EFQM) sind:

- wettbewerbsfähige Geschäftsidee/Businessplan,
- klare Ausrichtung, die akzeptiert wird,
- Markt-/ Kundenorientierung,
- zielorientierte Führung,
- Ausgleich der Interessen,
- transparente Strukturen und Prozesse,
- Denken in Prozessen, vom Kunden zum Kunden,
- leistungsfördernde Arbeitsbedingungen,
- Beteiligung der Mitarbeiter,
- Innovationen und kontinuierliche Verbesserung,
- wechselseitige vorteilhafte Partnerschaften.

11.2 Erfordernis eines Arbeitsschutzmanagements in einem Aus- und Fortbildungsbetrieb

Das Leben und die Gesundheit von arbeitenden Menschen zu bewahren zählt zu den fundamentalen Werten unserer Gesellschaft. Sie sind sowohl ethisch und humanitär als auch betriebs- und volkswirtschaftlich sowie ökologisch begründet. Leitgedanke eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes ist heute ein umfassendes, ganzheitliches Verständnis von betrieblichem Arbeitsschutz, im Sinne von Arbeitssicherheit, ergonomischer Gestaltung der Arbeit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung.¹ Gesundheitsförderung sollte gemäß der Ottawa-Charta der WHO 1986 (WHO, 1994) einen Prozess darstellen, der allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit ermöglicht und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit befähigt. Dies ist auch als Bildungsauftrag zu verstehen.

Für die betriebliche Aus- und Fortbildung folgt daraus einerseits die Notwendigkeit der Integration von Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten in die Aus- und Fortbildungsinhalte und die Lernziele. Andererseits muss auch bei den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen die Sicherheit und der Gesundheitsschutz von vornherein eingeplant und vorbildlich angewendet werden. Diesen Herausforderungen hat sich das Aus- und Fortbildungszentrum eines großen deutschen Stromerzeugers gestellt (siehe hierzu auch Dresenkamp & Ritter 2006).

11.2.1 Sicherheit und Gesundheitsschutz systematisch organisieren und professionell anwenden

Dass die Sicherheit und Gesunderhaltung der Mitarbeiter in einem Unternehmen systematisch organisiert, als Führungsaufgabe gemanagt und professionell angewendet werden müssen, wird heute allgemein anerkannt. Wie bei anderen betrieblichen Aufgaben (z. B. der Qualitätssicherung), ist auch für den betrieblichen Arbeitsschutz ein entsprechendes Managementsystem (ein Arbeitsschutz-Managementsystem (AMS)) sehr sinnvoll (Ritter 2004). Ein solches AMS sollte in das bestehende Managementsystem eingebunden sein. Seit 2002 existiert für den Aufbau eines AMS ein allgemein anerkannter Leitfaden: der „nationale (deutsche) Leitfaden für AMS“ (siehe BMA 2003). Er wurde im Konsens von allen in Deutschland im Arbeitsschutz relevanten Gruppen (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, oberste Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, Sozialpartner) erarbeitet. Grundlagen hierfür waren: die „ILO-Leitlinien für AMS“: ILO/OSH 2001 „Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems“ (ILO 2001), wesentliche Forderungskataloge für AMS (z. B. der „Gemeinsame

¹ Im Folgenden werden hierfür die Sammelbegriffe „Sicherheit und Gesundheitsschutz“ bzw. „Arbeitsschutz“ verwendet.

Standpunkt“, BMA 1997) sowie bereits vorhandene AMS-Konzepte, wie die „Gemeinsamen Eckpunkte für AMS-Konzepte“ (siehe BMA 1999) und die AMS-Konzepte einiger Bundesländer). Der nationale Leitfaden für AMS besitzt heute neben dem AMS-Standard für Kontraktoren (SCC: Sicherheits Zertifikat Kontraktoren, U-SK-SCC 2002) und dem internationalen AMS-Standard OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series, BSI 2000) die größte praktische Bedeutung in Deutschland. Die Abbildung 11.1 zeigt die Struktur des nationalen Leitfadens für AMS sowie die Elemente eines AMS gemäß diesem Leitfaden. Seine Anwendung ist freiwillig!

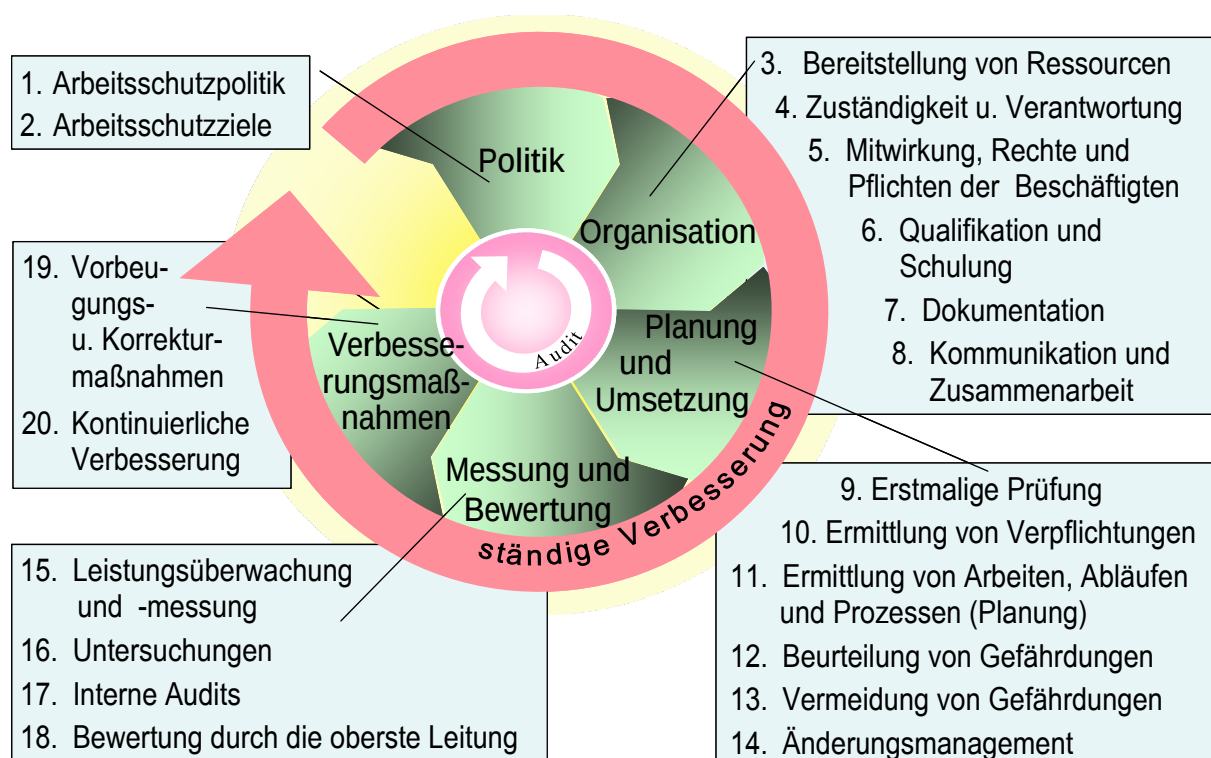


Abb. 11.1 Elemente eines AMS gemäß nationalem Leitfaden für AMS (BMWA 2003)

Seit Anfang 2003 verwenden Unternehmen den nationalen Leitfaden für AMS für den Aufbau eines unternehmensspezifischen Arbeitsschutz-Managementsystems. Um wissenschaftlich fundierte Erfahrungen mit der Anwendung dieses Leitfadens zu sammeln und vor allem die Praktikabilität zu überprüfen, initiierte die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ein Projekt, das dem vorliegenden Bericht zu Grunde liegt.²

² BAuA-Forschungsvorhaben F 2087: „Konzeption und Einführung eines betriebsspezifischen Arbeitsschutz-Managementsystems entsprechend dem nationalen Leitfaden für Arbeitsschutz-Managementsysteme im AFZ der E.ON Kraftwerke GmbH“

11.2.2 Ausgangssituation

Das Aus- und Fortbildungszentrum ist einer der Betriebe der E.ON Kraftwerke GmbH, die zur E.ON Energie AG gehört. Als größter konventioneller Stromerzeuger in Deutschland betreibt die E.ON Kraftwerke GmbH rund 30 Kraftwerke. Jahr für Jahr speisen diese Kohle-, Gas- und Ölkraftwerke über 50 Milliarden Kilowattstunden in die öffentlichen Versorgungsnetze ein. Das entspricht ca. 10 Prozent des gesamten deutschen Strombedarfs. Die E.ON Kraftwerke GmbH beschäftigte Ende 2004 insgesamt *2.738 Mitarbeiter*, davon *317 Auszubildende* (eine Ausbildungsquote, die weit über dem Bundesdurchschnitt liegt).

Das Aus- und Fortbildungszentrum der E.ON Kraftwerke GmbH (nachfolgend kurz AFZ genannt) hat seinen Sitz in Gelsenkirchen. Es ist einerseits mit zentralen Aufgaben der Berufsausbildung und Fortbildung der Mitarbeiter innerhalb der E.ON Kraftwerke GmbH, wie deren Gesamtorganisation und Koordination sowie andererseits mit der operativen regionalen Berufsausbildung für die E.ON-Energiegruppe im Ruhrgebiet beauftragt. Darüber hinaus ist es mitverantwortlich für das konzernweite Bildungsprogramm der E.ON Energie AG. Die umfangreichen bedarfsgerechten und teilnehmerorientierten Bildungsdienstleistungen werden mit *etwas mehr als 20 Mitarbeitern* (Aus- und Fortbildern sowie Sachbearbeitern) erbracht. Das AFZ bildet auch für andere Unternehmen, die nicht zur E.ON-Gruppe gehören, in deren Auftrag aus. So werden derzeit insgesamt ca. 200 junge Menschen in Berufsbildern, wie beispielsweise Industriemechaniker, Anlagenmechaniker, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriekaufmann und Chemielaborant, ausgebildet.

Sicherheit und Gesundheitsschutz haben im AFZ seit langem einen besonderen Stellenwert. Seit mehreren Jahren verursachen die Mitarbeiter, Auszubildenden, Praktikanten und Fortbildungsteilnehmer erfreulicherweise keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle mehr. Ein hervorragendes Ergebnis, wenn man bedenkt, dass Auszubildende und Praktikanten infolge ihrer geringen Erfahrungen und des begrenzten Überblicks besonders stark gefährdet sind. Wesentlich haben hierzu die umfangreichen sicherheitstechnischen Präventionsmaßnahmen, die umfassenden Unterweisungen sowie das engagierte Verhalten der Aus- und Fortbilder beigetragen.

11.2.3 Anstoß für die Konzeption und Einführung eines AMS

Die vergleichsweise geringe Transparenz des betrieblichen Arbeitsschutzes sowie immer mal wieder auftretende kleinere Verletzungen machten der Betriebsleitung des AFZ deutlich, dass die sehr guten Ergebnisse im Arbeitsschutz – das AFZ war gerade 1000 Tage unfallfrei (ohne einen meldepflichtigen Arbeitsunfall) – ohne eine systematische Absicherung nicht von Dauer sein würden. Da auch ein Personalwechsel auf wichtigen Positionen anstand, suchte man nach geeigneten Möglichkeiten. In diesem Zusammenhang stieß die Betriebsleitung auf den nationalen Leitfad

für AMS. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitsschutzmanagement – unterstützt durch einen externen Berater – ergab, dass ein geeignetes AMS entsprechend dem nationalen Leitfaden konzipiert und bei dessen Eignung eingeführt werden sollte.

11.2.4 Ziele der AMS-Einführung

Das Management des AFZ formulierte für die Einführung eines Arbeitsschutz-Managementsystems folgende Ziele:

- kontinuierliche Verbesserung der betrieblichen Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (Stabilisierung der niedrigen Unfallquote, weitere Förderung des Sicherheitsbewusstseins der Auszubildenden, Praktikanten, Aus- und Fortbilder etc.),
- weitere Sensibilisierung der Auszubildenden und Praktikanten für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz sowie Förderung der Einsicht, dass sicheres und gesundes Arbeiten ein selbstverständlicher und unverzichtbarer Teil einer professionellen beruflichen Tätigkeit sind und damit eine Stärkung der Eigenverantwortung auch im Arbeitsschutz,
- Systematisierung der Vorgehensweisen beim betrieblichen Arbeitsschutz,
- Verbesserung der Transparenz der externen Forderungen und deren Erfüllung,
- Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation,
- Steigerung der Wirksamkeit der Arbeitsschutzaktivitäten,
- Klärung und Verbesserung der arbeitsschutzrelevanten Schnittstellen (insbesondere die mit der Berufsschule).

11.3 Vorgehensweise bei der Konzeption und Einführung des AMS

11.3.1 Initiierung eines Projektes

Eine erfolgreiche Konzeption und Einführung eines unternehmensspezifisch gestalteten Arbeitsschutz-Managementsystems stellt ein betriebliches Vorhaben dar, das nicht „mal kurz nebenbei“ realisiert werden kann. Die Einführung betrifft das gesamte Unternehmen und bezieht direkt oder indirekt (z. B. durch die Festlegung der Aufgaben und Zuständigkeiten jeder Mitarbeitergruppe) alle Führungskräfte und Mitarbeiter ein. Deshalb initiierte die Betriebsleitung ein Projekt zur Konzeption und Einführung eines an die besonderen Bedingungen des AFZ angepassten AMS.

11.3.2 Beauftragung einer Projektgruppe

In einem Startmeeting mit allen Führungskräften, Vertretern des Betriebsrates, der Sicherheitsfachkraft und einem externen Berater wurde eine Projektgruppe gegründet und mit der Konzeption und Einführung eines betriebsspezifischen AMS beauftragt. Der Projektgruppe gehörten als ständige Mitglieder an: der Betriebsleiter, Vertreter des Betriebsrates, die Sicherheitsfachkraft und der externe Berater. Bei Bedarf wurden weitere Mitglieder (z. B. der Betriebsarzt) und Gäste eingeladen. Die Projektgruppe traf sich in der Regel alle sechs Wochen. Sie legte die Projektorganisation fest (siehe Abb. 8.2), entwickelte ein betriebsspezifisches AMS-Konzept, initiierte Arbeitsgruppen und beauftragte diese mit der Erarbeitung der einzelnen AMS-Elemente, steuerte das Projekt, diskutierte die erarbeiteten AMS-Elemente und setzte sie in Kraft.

11.3.3 Projektorganisation

Die Projektgruppe legte in ihrer ersten Sitzung die Projektorganisation fest (siehe Abb. 11.2). Sie bestand aus der Projektleitung, die sich aus dem Betriebsleiter sowie den beiden Werkstattleitern zusammensetzte, der Projektgruppe, den Arbeitsgruppen sowie einer externen Unterstützung, insbesondere durch einen Berater.

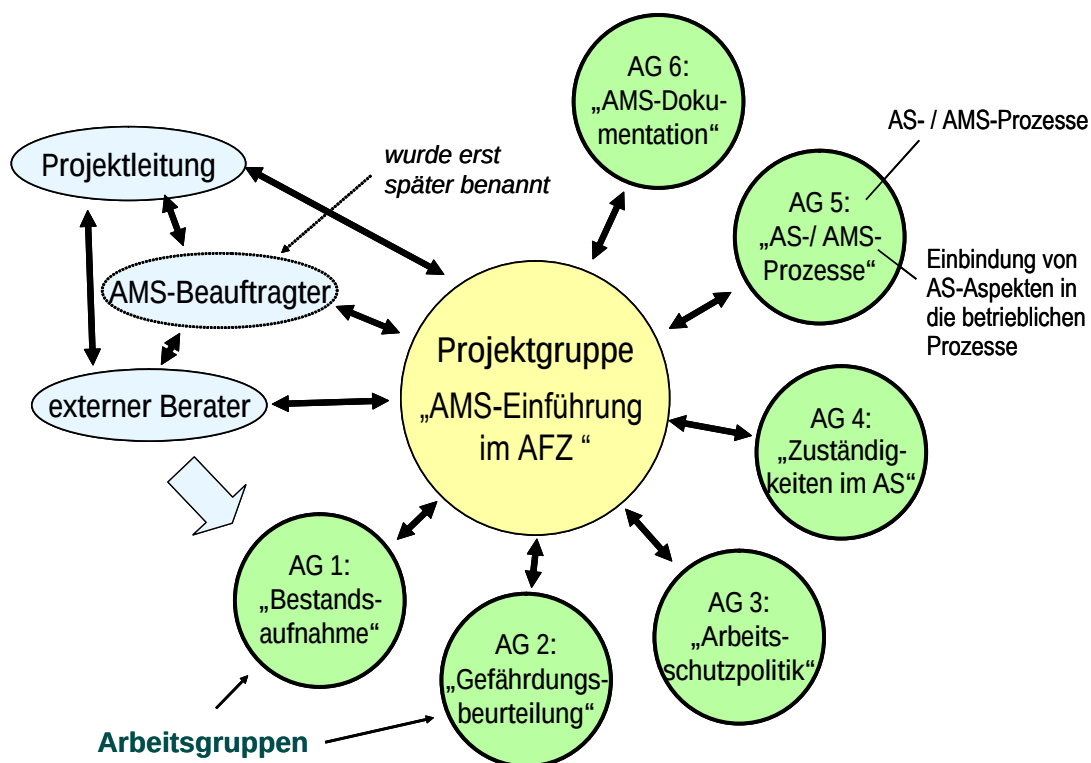


Abb. 11.2 Projektorganisation: Konzeption und Einführung eines AMS im AFZ

11.3.4 Prozess der Konzeption und Einführung des AMS

Die einzelnen Schritte bei der Konzeption und Einführung des Arbeitsschutz-Managementsystems zeigen Abbildung 11.3.

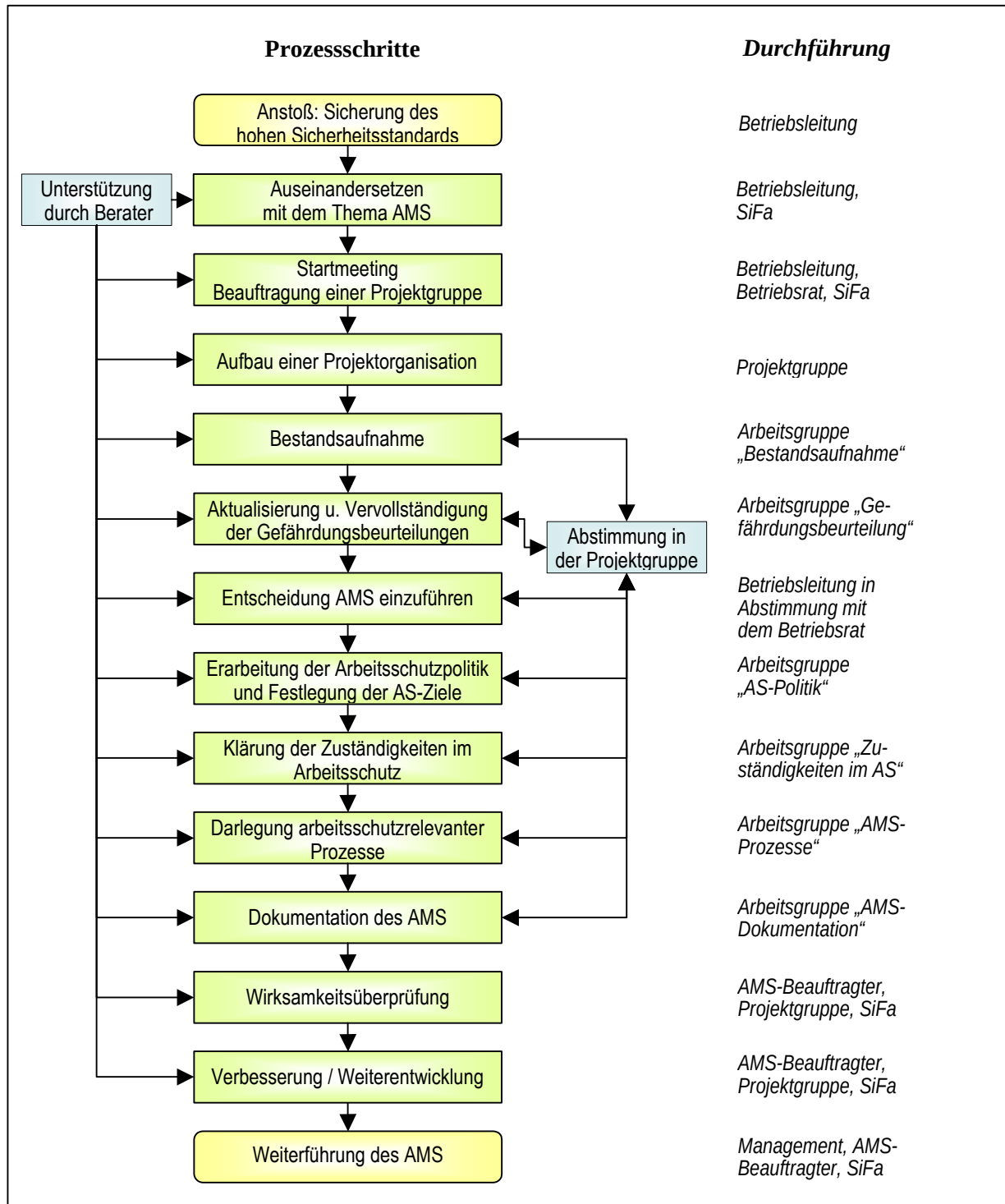


Abb. 11.3 Vorgehensweise bei der Konzeption und Einführung des AMS

Eine Beschreibung der einzelnen Schritte ist zu finden in Ritter, Dresenkamp u. a. 2005. Detaillierte Vorgehensbeschreibungen, To-Do-Listen und weitere Arbeitshilfen zur Einführung eines AMS enthält das Standardwerk „Arbeitsschutzmanagement – Sicherheit und Gesundheitsschutz systematisch organisieren und professionell handhaben“ (Ritter 2004).

11.4 Das AMS-Konzept des Aus- und Fortbildungszentrums

Das AMS-Konzept des Aus- und Fortbildungszentrums sieht einerseits die Anwendung erprobter Managementmethoden, wie Zielvereinbarung, Prozessorientierung und Mitarbeitereinbeziehung, vor. Andererseits umfasst es auch klare Festlegungen, die in einem AMS-Handbuch dokumentiert sind. Das AMS-Handbuch ist Teil des Betriebsorganisationshandbuchs (entspricht einem Managementsystemhandbuch). Abschnitte, wie beispielsweise die Arbeitsschutzpolitik und die Beschreibung der Aufgaben der Zuständigen im Arbeitsschutz, sind in den entsprechenden Abschnitten des Betriebsorganisationshandbuchs integriert. Arbeitsschutzspezifische Festlegungen, z. B. die Regelungen der Arbeitsschutzprozesse, sind in einem separaten Kapitel „Arbeitsschutzmanagement“ dargestellt; dieses enthält auch Verweise auf die integrierten Abschnitte und stellt damit ein *integriertes AMS-Handbuch* dar.

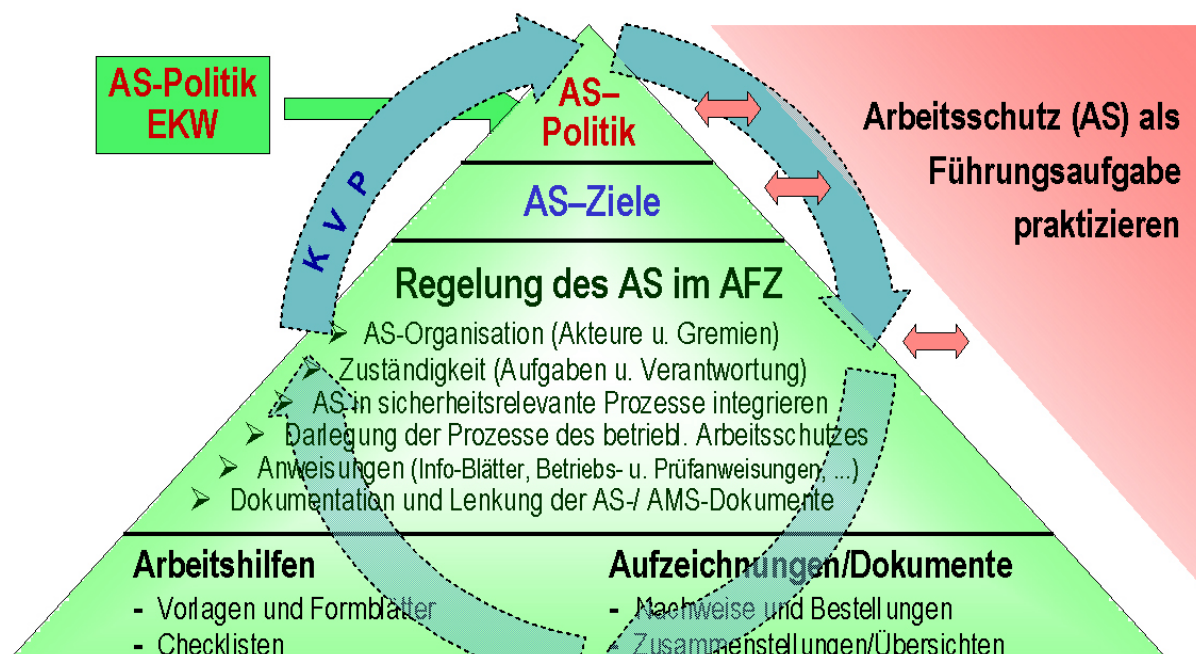


Abb. 11.4 Aufbau (Struktur) des Arbeitsschutz-Managementsystems des AFZ

Der *Aufbau eines Arbeitsschutz-Managementsystems* besteht aus dessen Elementen oder Hauptprozesse und deren Zusammenwirken (Wechselwirkungen). Die Elemente stellen keine starren Strukturen dar. Sie verkörpern den geplanten Aufbau des Managementsystems (das Gefüge), deren geplantes Zusammenspiel (Beziehungsgefüge) und die geplanten Prozesse (festgelegte Abläufe, die zur Erreichung der festgelegten Ziele beitragen sollen). Der Aufbau eines AMS gibt dem Managementsystem eine erkennbare Architektur. Die „Architektur“ des Arbeitsschutz-Managementsystems des AFZ zeigt Abbildung 11.4.

11.4.1 Die Arbeitsschutzpolitik des AFZ

In der Arbeitsschutzpolitik haben die Betriebsleitung und der Betriebsrat schriftlich eine Vision, Grundsätze und Verpflichtungen zur betrieblichen Sicherheit und zum Gesundheitsschutz formuliert. Die Arbeitsschutzpolitik gibt damit den betrieblichen Aktivitäten im Arbeitsschutz eine Ausrichtung und zeigt deren Stellenwert im Unternehmen auf. Sie formuliert auch, welchen Stellenwert die Mitarbeiter der eigenen Sicherheit und Gesundheit und der von Kollegen und Dritter sowie der Sicherheit von Betriebsmitteln und Anlagen beimessen sollten (siehe Ritter, Dresenkamp u. a. 2005, 34). Die Führungskräfte haben die Aufgabe, die Arbeitsschutzpolitik mit ihren Mitarbeitern zu besprechen und regelmäßig wieder zu thematisieren.

11.4.2 Die Ziele des AFZ im Arbeitsschutz

Für ein zielorientiertes und systematisches Arbeitsschutzhandeln, wie es ein Arbeitsschutzmanagement anstrebt, sind neben der Arbeitsschutzpolitik konkrete Ziele für die betriebliche Sicherheit und den Gesundheitsschutz erforderlich. Abgeleitet aus den bewerteten Ergebnissen des Vorjahres sowie den Zielen des Unternehmens, formuliert deshalb die Betriebsleitung jährlich Ziele für den betrieblichen Arbeitsschutz. Sie umfassen sowohl messbare Ergebnisziele, als auch messbare Maßnahmenziele (jeweils mit Bewertungsindikatoren bzw. Kennzahlen). Die Ziele für den gesamten Betrieb werden auf die Betriebsbereiche und von dort bis zu den einzelnen Mitarbeitern heruntergebrochen und vereinbart. D. h. Arbeitsschutzziele sind Bestandteil der jährlichen Zielvereinbarungen.

11.4.3 Regelung des Arbeitsschutzes im AFZ

Aus anderen betrieblichen Bereichen, wie z. B. der Produktion oder dem Qualitätsmanagement ist bekannt, dass eine effektive und effiziente Aufgabenerfüllung vor allem durch geplante (geregelt) Prozesse mit definierten Anforderungen, klaren Zuständigkeiten und gesicherten Ressourcen sowie durch ein systematisches Handeln gewährleistet wird. Die Notwendigkeit einer klaren Regelung des betrieblichen Ar-

beitsschutzes ergibt sich auch aus § 3 Absatz 2 des ArbSchG; dort wird eine „geeignete Organisation“ gefordert. Im Rahmen des Aufbaus des AMS beschäftigten sich deshalb mehrere Arbeitsgruppen mit der Regelung des Arbeitsschutzes im AFZ. Sie überprüften die bisherige Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes im AFZ, überarbeiteten bzw. ergänzten sie bei Bedarf und dokumentierten die Regelungen.

Die *Regelung des Arbeitsschutzes* im AFZ umfasst nun:

- eine festgelegte und beschriebene Arbeitsschutzorganisation (Akteure und Gremien),
- schriftlich festgelegte Zuständigkeiten im Arbeitsschutz (dargelegt in einer Zuständigkeitsmatrix, in Stellen- bzw. Funktionsbeschreibungen sowie in Bestellungen),
- Darlegungen der betrieblichen Prozesse (z. B. Berufsausbildung, Fortbildung, Umschulung sowie Praktikantenausbildung) in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzforderungen – wo erforderlich – eingebunden sind,
- dargelegte Prozesse des betrieblichen Arbeitsschutzes (z. B. Ermittlung, Bereitstellung und Umsetzung der relevanten Verpflichtungen im Arbeitsschutz, Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung, arbeitsmedizinische Vorsorge, Regelung der Zusammenarbeit mit Fremdfirmen, Betriebsbegehungen, Sicherheitsaudit (interne AMS-Audits) sowie Unfallmeldewesen),
- Anweisungen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz in Form von
 - Info-Blättern (z. B. Info-Blatt für Ausbildungsbeauftragte bei Betriebs-einsätzen, Info-Blatt für Referenten, Info-Blatt für Raumanbieter (Anbieter von Seminarräumen etc.), Vereinbarung mit der Berufsschule (dem Berufskolleg), Sicherheitsdatenblätter),
 - Betriebs- und Verfahrensanweisungen und
 - Prüfanweisungen (z. B. Vorgehensbeschreibungen bei der Prüfung von Arbeitsmitteln gemäß BetrSichV und deren Dokumentation),
- Regelung der Dokumentation und Lenkung der AS-/ AMS-Dokumente
 - Was ist zu dokumentieren?
 - Wer dokumentiert und aktualisiert?
 - zu verwendende Dokumentationsvorlagen
 - Ablageort
 - Aufbewahrungsdauer.

11.5 Ergebnisse und Erfahrungen

Der nationale Leitfaden ist trotz seiner Komplexität eine gute Handlungshilfe zur Gestaltung eines betriebsspezifischen Arbeitsschutz-Managementsystems sowie zu dessen Realisierung. Zweifelsohne stellt die Einführung eines AMS eine sinnvolle Investition sowohl in die Organisation als auch in die Mitarbeiter dar.

Nach Abschluss der Einführung des AMS wurden durch ein internes Audit eine Wirksamkeitsüberprüfung sowie eine Auswertung der Erfahrungen der Beteiligten durchgeführt. Diese Ergebnisse und Erfahrungen lassen sich wie folgt zusammenfassen (siehe hierzu auch Ritter & Dresenkamp 2006):

- Das AFZ ist seit mehr als 1.700 Tagen „unfallfrei“ (kein meldepflichtiger Unfall).
- Die formulierten Arbeitsschutzziele wurden erreicht.
- Die betriebliche Sicherheit und der Gesundheitsschutz haben durch die Arbeitsschutzpolitik und die Arbeitsschutzziele eine erkennbare Ausrichtung erhalten.
- Die Vorgehensweisen und Zuständigkeiten im Arbeitsschutz sind klar geregelt.
- Die Transparenz der Anforderungen, Regelungen etc. ist deutlich gestiegen.
- Die Verbindlichkeit der Festlegungen und Vorgaben zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz nahm erkennbar zu.
- Die Benennung von Sicherheitspartnern der Auszubildenden hat sich bewährt.
 - Sicherheit und Gesundheitsschutz sind häufiger ein Diskussionsthema,
 - vermehrte Auseinandersetzung mit der eigenen Sicherheit und Gesundheit,
 - gestiegenes Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein.
- Das AMS wird von den Mitgliedern der Projektgruppe, die inzwischen als Arbeitsschutzausschuss des AFZ weitergeführt wird, insgesamt positiv bewertet.
- Verbesserungsmöglichkeiten:
 - Belegschaft frühzeitiger aktiv einbinden (Info reicht nicht),
 - Festlegungen, Regelungen und Anweisungen noch konsequenter anwenden,
 - weitere Info- und Motivationsmaßnahmen zur Umsetzungsunterstützung.
- Externe Unterstützung ist sinnvoll und erforderlich.

11.6 Literatur

BMA – Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Eckpunkten des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner zur Entwicklung und Bewertung von Konzepten für Arbeitsschutzmanagementsysteme. In: Bundesarbeitsblatt (1999) 2, S. 43-46

BMWA – Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, oberste Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, Sozialpartner (Hrsg.): Leitfaden Arbeitsschutzmanagementsysteme. In: Bundesarbeitsblatt (2003) 1, S. 101-109

International Labour Organization (ILO) (Hrsg.): ILO/OSH 2001 „Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems“. ILO, Genf, 2001

Ritter, A. (Hrsg.): Arbeitsschutzmanagement – Sicherheit und Gesundheitsschutz systematisch organisieren und professionell handhaben. Haufe, Freiburg, 2004

Ritter, A., Dresenkamp, J., Hillbricht, N., Reisen, H.-P. und Lewald, D.: Arbeitsschutzmanagement in einem betrieblichen Aus- und Fortbildungszentrum. Quartbrochure der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, 2005

Ritter, A. und Dresenkamp, J.: Arbeitsschutzmanagement in der beruflichen Aus- und Fortbildung. Forschungsanwendungsbericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, 2006 (Veröffentlichung in Vorbereitung)

WHO: Weltgesundheitsorganisation (Hrsg.). Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, Erklärung der 1. Internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung in Ottawa/Kanada 1986, dt. Übersetzung. G. Conrad Verlag für Gesundheitsförderung, Gamburg, 1994



Abb. 11.5 Dr. Ralf Pieper am 31. Mai 2005 bei der Vorstellung des Referenten



Abb. 11.6 Dr. Albert Ritter vom Institut Forschung • Beratung • Training (FBT) aus Otterberg bei seinem interessanten Eingangsreferat

12 Europäisierung der Arbeitnehmermitwirkung bei unternehmerischen Entscheidungen (MANFRED WEISS)

12. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 14. Juni 2005 in Wuppertal

Prof., Dr., Dr. h.c. Manfred Weiss

Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits-, Wirtschafts- und Zivilrecht und
Professur Arbeitsrecht im Fachbereich Rechtswissenschaft in der
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt, Frankfurt am Main

12.1 Vorbemerkung

Zwischen den Arbeitnehmermitwirkungsstrukturen in den Mitgliedsländern der Europäischen Union (EU) herrscht große Divergenz, die im übrigen durch den Beitritt der Länder Mittel- und Osteuropas noch ausgeprägter geworden ist. Daraus ergibt sich eine wichtige Restriktion für den europäischen Gesetzgeber. Eine institutionelle Harmonisierung der Arbeitnehmermitwirkung scheidet von vornherein schon deswegen aus, weil die entsprechenden Strukturen in den verschiedenen Ländern so sehr an den jeweiligen historischen und kulturellen Hintergrund gebunden sind, dass eine gemeinschaftsweite Einebnung jeweils massiven Identitätsverlust bedeuten würde und deshalb nicht in Betracht kommt. Es kann also nur darum gehen, Mindestbedingungen zu etablieren und im übrigen große Flexibilitätsräume für jeweilige institutionelle Ausgestaltung zu belassen.

Nun hätte sich die EG natürlich aus dieser Regulationsfrage ganz heraushalten und alles so belassen können, wie sie es in den jeweiligen Ländern vorgefunden hat. Wenn sie diese Option nicht gewählt und sich für eine Intervention entschieden hat, so vor allem deswegen, weil sie von den Vorzügen kooperativer Arbeitnehmermitwirkungsstrukturen (bessere Legitimität der Entscheidungen, leichtere Implementierung der Entscheidungen, Steigerung der Motivation der Arbeitnehmer, Steigerung der Produktivität etc.) überzeugt war. Diese Sicht hat im übrigen auch in der Charta der Grundrechte der EU Ausdruck gefunden, wo das Recht der Arbeitnehmer auf Information und Konsultation bei unternehmerischen Entscheidungen zum Grundrecht avanciert ist.

Die EG hat zwei sich ergänzende Strategien gewählt: Etablierung von Mindestbedingungen für Arbeitnehmermitwirkung in den Betrieben der einzelnen Mitgliedsländer und Schaffung von Arbeitnehmermitwirkungsmodellen für transnational agierende Unternehmen und Unternehmensgruppen. Der Stellenwert der insoweit einschlägigen Richtlinien soll im folgenden herausgearbeitet werden.

12.2 Mindestbedingungen für den nationalen Kontext

Erste tastende Versuche der Etablierung eines Mindestrahmens von Arbeitnehmermitwirkung finden sich bereits in den Siebzigerjahren¹. Die Richtlinie über Massenentlassung² aus dem Jahre 1975 sieht bekanntlich ebenso wie die Richtlinie zum Betriebsübergang³ aus dem Jahre 1977 vor, dass Arbeitnehmervertreter vor solchen Maßnahmen informiert und konsultiert werden müssen. In der Rahmenrichtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer⁴ aus dem Jahre 1989, deren Umsetzung aus anderen Gründen in Deutschland so große Probleme bereitet und sich deshalb erheblich verzögert hat, wird gar eine "ausgewogene Beteiligung" der Arbeitnehmervertreter vorgeschrieben, ohne dass spezifiziert würde, was genau darunter zu verstehen ist. Als Adressaten der Information und Akteure der Konsultation sind in diesen Richtlinien die im jeweiligen Land existenten Arbeitnehmervertreter vorgesehen, also in Deutschland der Betriebsrat, in Frankreich das comité d'entreprise etc.

Der wirkliche Durchbruch ist jedoch neueren Datums: die gegenständliche Erweiterung der Arbeitnehmermitwirkung durch die im März 2002 mit qualifizierter Mehrheit verabschiedete Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EG.

Die Richtlinie erfasst Unternehmen mit mindestens 50 und Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern. Wie bei der Berechnung der Schwellenwerte vorgegangen wird (ob etwa Teilzeitbeschäftigte voll oder nur anteilig zählen), ist Sache der Mitgliedstaaten (Art. 3 Abs. 1).

¹ Vgl. dazu im einzelnen M. Weiss, Arbeitnehmermitwirkung in der europäischen Gemeinschaft, in F. Fahrthmann u.a. (Hrsg.), Arbeitsgesetzgebung und Arbeitsrechtsprechung - Festschrift Stahlhacke, Neuwied 1995, S. 657 ff

² ABl. EG, 1975, Nr. L/48

³ ABl. EG, 1977, Nr. L/61

⁴ ABl. EG, 1989, Nr. L/183

Wie in den Richtlinien zur Massenentlassung, zum Betriebsübergang und zur Arbeitssicherheit werden auch hier zu Gesprächspartnern des Arbeitgebers die einzelstaatlich vorhandenen Arbeitnehmervertreter erkoren (Art. 2 lit. e). Die Gegenstandsbereiche und die Grundlinien der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer werden abgesteckt. So muss die Unterrichtung hinsichtlich Zeitpunkt, Modalität und inhaltlicher Ausgestaltung so erfolgen, dass die Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit haben, "die Informationen angemessen zu prüfen und ...die Anhörung vorzubereiten" (Art. 4 Abs. 3). Auch die Anhörung muss zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung durchgeführt werden, die dem Zweck angemessen sind (Art. 4 Abs. 4 lit. a.). Sie muss auf der je nach Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene angesiedelt sein (lit. b) und in einer Weise ablaufen, "die es den Arbeitnehmervertretern gestattet, mit dem Arbeitgeber zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten." (lit. d).

Über die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens und der Betriebe muss lediglich unterrichtet werden (Art. 4 Abs. 2 lit. a), während im Hinblick auf die Beschäftigungssituation, die Beschäftigungsstruktur und die wahrscheinliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen oder Betrieb sowie "zu gegebenenfalls geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere bei Bedrohung der Beschäftigung" (lit. b) eine Anhörung erfolgen muss, wobei anzumerken ist, dass diese Umschreibungen nicht gerade durch Klarheit bestechen. Bei "Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können", wozu selbstverständlich auch Massenentlassungen und Betriebsübergang gehören (lit. c), muss die Anhörung mit dem Ziel durchgeführt werden, eine Vereinbarung über diese Entscheidungen (oder im deutschen Sprachgebrauch: einen Interessenausgleich) zu erreichen (Abs. 4 lit. e). Leider sagt die Richtlinie nichts darüber, was passieren soll, wenn der Arbeitgeber eine solche Vereinbarung nicht einhält. In der Entwurfsfassung war noch vorgesehen, dass im Fall schwerwiegender Verstöße gegen die Unterrichtungs- und Anhörungspflicht in diesen Fällen die unternehmerische Maßnahme unwirksam bleibt. Diese Vorschrift ist jedoch dem Vermittlungsverfahren zum Opfer gefallen.

Was die Modalitäten der Anhörung und Unterrichtung angeht, macht die Richtlinie keine weiteren Vorgaben, sondern überlässt alles den Mitgliedstaaten, die diese Befugnis auch auf die Sozialpartner delegieren können (Art. 5). Damit ist die Möglichkeit eröffnet, die Richtlinie in jeweils vorhandene Strukturen bestmöglich einzupassen.

Die Rahmenrichtlinie definiert erstmals einen für alle Arbeitnehmervertreter in allen Mitgliedstaaten geltenden gemeinsamen Schutzstandard. Die Mitgliedstaaten haben nämlich dafür Sorge zu tragen, "dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener

Weise wahrzunehmen" (Art. 7). Man darf gespannt sein, welches Maß an Kündigungs-, Entgelt- und Beschäftigungsschutz, welche Ressourcenausstattung und welche Gewährung von Freistellung sich hier letztlich als angemessen herausstellt. Es ist wohl kaum anzunehmen, dass der relativ hohe deutsche Standard hier zum Richtmaß werden wird. Doch ist schon jetzt abzusehen, dass diesbezüglich in vielen Ländern Kontroversen entstehen dürften, die letztendlich vom EuGH entschieden werden müssen.

Die Richtlinie hätte bis zum 23. März 2005 umgesetzt sein müssen (Art. 11 Abs. 1).

In Deutschland ist bislang nichts geschehen. Ob diese Abstinenz durchgehalten werden kann, ist zu bezweifeln. Geht es doch bei dem in der Richtlinie eingeräumten Informationsrecht auch um Fragen, für die in Deutschland der Wirtschaftsausschuss zuständig ist. Ein solcher ist aber nach deutschem Betriebsverfassungsrecht erst bei einer Unternehmensgröße von 100 Arbeitnehmern zu bilden. Da die Richtlinie bei Unternehmen mit 50 Arbeitnehmern ansetzt, wird sich diese Schwelle wohl kaum halten lassen.

Mitgliedstaaten (wie etwa Irland oder Großbritannien), die bislang weder allgemeine gesetzliche Regelungen für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern bzw. allgemeine gesetzliche Regelungen über eine Arbeitnehmervertretung im Betrieb kennen, haben sich mit Erfolg dagegen gewehrt, schon so früh flächendeckend die Richtlinie umsetzen zu müssen. Ihr Widerstand führte zu einem Kompromiss, der nun so aussieht, dass sie in den ersten zwei Jahren nach dem Umsetzungszeitpunkt, also bis zum 23. März 2007, die Anwendung auf Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern, und während eines weiteren Jahres, also bis zum 23. März 2008, auf Unternehmen mit 100 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit 50 Arbeitnehmern beschränken dürfen (Art. 10). Erst danach sind sie zur vollen Umsetzung der Richtlinie gezwungen. Das Ringen um diese Übergangsregelung zeigt deutlich, welch tiefen Einschnitt die Etablierung flächendeckender Unterrichts- und Konsultationsstrukturen in einer Reihe von Mitgliedsstaaten bedeutet. Erst recht gilt das für manche Beitrittsländer, die durch diese abgestufte Übergangsregelung von einer Schocktherapie verschont bleiben.

12.3 Arbeitnehmermitwirkung in transnational agierenden Unternehmen und Konzernen

Die Notwendigkeit von Arbeitnehmermitwirkung bei Entscheidungen, die von den Zentralen der transnational agierenden Unternehmen und Konzerne getroffen werden, wurde vor allem von den Mitgliedsländern betont, die über ausgeprägte Mitwirkungsstrukturen im Inland verfügten, jedoch schnell merkten, dass diese Mechanis-

men nicht weiter helfen, wenn Maßnahmen von im Ausland angesiedelten Entscheidungsträgern beschlossen werden. Diese Einsicht führte – nach langen Querelen – erst zur Richtlinie über Europäische Betriebsräte⁵ vom 22. September 1994 und in deren Gefolge zur Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft.⁶

Über die Richtlinie zu den Europäische Betriebsräten ist schon viel gesagt und geschrieben worden⁷. Sie ist nicht nur Lieblingsobjekt des juristischen, sondern vor allem auch des sozialwissenschaftlichen⁸ Schrifttums. Angesichts dieser allenthalben nachlesbaren Literaturfülle möge hier der Hinweis auf einige grundlegende Aspekte genügen.

Die Richtlinie hatte politisch nur eine Chance, weil sie im Gegensatz zu allen Vorwürfen, die detaillierte inhaltliche Vorgaben über Inhalt, Zeitpunkt und Häufigkeit von Information und Konsultation machten, einen neuen Weg beschritt: das Umschalten von substantieller, für alle Anwendungsfälle gleich lautender Regelung zur bloßen Etablierung einer Verfahrensstruktur, in der die Akteure sich auf das für ihre Situation adäquate Modell verständigen können.⁹ Vorgegeben werden lediglich die Gegenstandsbereiche, über die zwischen dem auf Arbeitnehmerseite zu bildenden besonderen Verhandlungsgremium und der Leitung des herrschenden Unternehmens eine Vereinbarung zu treffen ist. Nur für den Fall des Scheiterns dieser Verhandlungen werden Mindestvorschriften vorgesehen, für die der Anhang der Richtlinie den Mitgliedstaaten relativ detaillierte Eckdaten vorgibt. Um die Akzeptanz der Richtlinie zu verstärken, hat zudem Art. 13 der Richtlinie ermöglicht, bis zum Zeitpunkt der Umsetzung in nationales Recht freiwillige Vereinbarungen zu treffen, bei der nicht einmal die Verfahrensregularien der Richtlinie (z.B. Bildung des überaus umständlich organisierten besonderen Verhandlungsgremiums etc.) zu beachten waren. Kurzum: die Richtlinie bedeutet einen Paradigmenwechsel, eine Abkehr von der Vorstellung, durch inhaltliche Vorgaben im Bereich der Arbeitnehmermitwirkung gemeinschaftsweit einheitliche Strukturen zu schaffen. Statt dessen setzt sie auf Vielfalt, auf die Gestaltungsphantasie der am Verfahren beteiligten Akteure und zieht lediglich die Notbremse, wenn diese Akteure versagen. Dieses flexible neue Konzept

⁵ ABl. EG, 1994 Nr. L 254/64

⁶ ABl. EG, 2001, Nr. L 294/22

⁷ Vgl. die Literaturnachweise bei M. Schmidt, Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft, Baden-Baden 2001, S. 279 f

⁸ Vgl. dazu aus dem deutschen Sprachraum H.W. Platzer / S. Rüb, Europäische Betriebsräte: Genese, Formen und Dynamiken ihrer Entwicklung - Eine Typologie, Industrielle Beziehungen 1999, S. 393 ff mit weiteren Nachweisen

⁹ Zu diesem Paradigmenwechsel vgl. M. Weiss, Europäische Betriebsräte, ZRP 1992, S. 422 ff (424)

sollte - wie noch zu zeigen sein wird - auch zum Erfolgsgeheimnis für die nachfolgende Richtlinie zur Arbeitnehmermitwirkung bei der Europäischen Gesellschaft werden.

Auch in anderer Hinsicht unterscheidet sich die Richtlinie grundlegend von früheren Vorschlägen. Sie setzt nicht mehr auf dezentrale Information und Konsultation, sondern etabliert - zumindest dann, wenn in den Verhandlungen nicht eine andere Alternative gewählt wird - die Arbeitnehmervertretung am Entscheidungszentrum. Das hat den Vorteil, dass vor allem bei Entscheidungen über Schließungen oder Verlegungen von Betrieben oder Betriebsteilen oder bei Verlegung von Produktionsprogrammen die Vertreter der Arbeitnehmer aller am Konzern beteiligten Länder in der EU gleichzeitig informiert und konsultiert werden. Dies führt zumindest tendenziell dazu, den Verdacht der Arbeitnehmer in den verschiedenen Ländern, man werde gegeneinander ausgespielt, abzubauen.

Von den derzeit etwas über 1800 Konzernen, die der Richtlinie unterfallen und insgesamt zehn Prozent der Arbeitnehmerschaft der EU repräsentieren, haben bisher ein starkes Drittel, nämlich rund 700, einen Europäischen Betriebsrat eingerichtet. In der großen Mehrzahl dieser Konzerne wurden allerdings die Vereinbarungen auf der Basis des Art. 13 geschlossen. Soweit Europäische Betriebsräte existieren, sind sie ganz überwiegend dort eingerichtet, wo das herrschende Unternehmen in einem Land liegt, das über eine Tradition der Arbeitnehmermitwirkung verfügt. Auch der Anteil der verschiedenen Branchen ist sehr unterschiedlich: allen voran geht die Metall- und die Chemische Industrie, aber auch der Dienstleistungssektor ist gut vertreten.

Die Euphorie über das Zustandekommen der Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten hat die Kommission der Europäischen Gemeinschaften ermutigt, ein bereits tot geglaubtes Projekt wieder aufzunehmen: die Arbeitnehmermitwirkung in den Unternehmensorganen der Europäischen Aktiengesellschaft. Am deutschen und niederländischen Modell orientierte Regelungsversuche der frühen Siebzigerjahre hatten sich als ebenso unrealisierbar erwiesen wie die späteren Entwürfe, die mehrere - immer noch als zu rigide und unflexibel empfundene - Optionen offerierten¹⁰. Die Kommission beauftragte im Jahre 1996 eine von dem früheren Vizepräsidenten der Kommission Etienne Davignon geleitete Expertengruppe, der auch der ehemalige DGB-Vorsitzende Breit angehörte, mit der Erarbeitung eines Konzepts. Wie erwartet orientierte sich der 1997 präsentierte Vorschlag der Davignon-Gruppe ganz am Modell der Richtlinie über Europäische Betriebsräte: nur eine Verhandlungsstruktur sollte vorgegeben werden und im übrigen alles den Verhandlungen überlassen bleiben. Lediglich für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen sollte ein Sicherheitsnetz

¹⁰ Zu dieser Vorgeschichte vgl. M. Weiss (FN 1)

eingezogen werden: mindestens ein Fünftel der Sitze sollten der Arbeitnehmerseite im mitbestimmten Unternehmensorgan garantiert werden. Um die Gefahr einer Flucht vor der Mitbestimmung auszuschließen, beschränkte der Davignon-Bericht die Möglichkeit der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft auf drei Fälle: eine gemeinsame holding-Gesellschaft für Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedsländern der EU, eine Verschmelzung mehrerer Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedsländern der EU und eine gemeinsame Tochter von Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedsländern der EU. Ausgeschlossen bleiben sollte die Umwandlung eines Unternehmens in eine Europäische Aktiengesellschaft ebenso wie die Neugründung: hier wurde die Gefahr der Flucht der Mitbestimmung als zu groß erachtet.

Das Echo auf den Bericht der Davignon Gruppe war bemerkenswert positiv. Dennoch sollte sich herausstellen, dass der Weg bis zur Richtlinie noch dornenreich war. Vor allem zwei Punkte waren kontrovers: das Niveau der Arbeitnehmerbeteiligung im Falle des Scheiterns der Verhandlungen und die Konstellationen, für die die Europäische Aktiengesellschaft als Möglichkeit vorzusehen war. Was den letztgenannten Streit angeht, ging es um die Einbeziehung der Umwandlung, auf die man sich schließlich als vierte Variante einigte und gleichzeitig strenge Vorkehrungen traf, um die Gefahr einer Flucht aus der Mitbestimmung zu bannen. Schwieriger gestaltete sich die Auseinandersetzung um das zu garantierende Niveau der Arbeitnehmerbeteiligung im Falle des Scheiterns der Verhandlungen. Mitgliedstaaten mit einem höheren Anteil an Arbeitnehmervertretern - wie etwa Deutschland - waren wenig geneigt, sich mit einem so niedrigen Prozentsatz zufrieden zu geben. Vor allem in Fällen der Verschmelzung befürchtete man die Absenkung des im nationalen Bereich erreichten Mitbestimmungsniveaus. So scheiterte denn auch im ersten Anlauf das Richtlinienvorhaben am deutschen und österreichischen Widerstand. Allerdings gab es auch Opposition von anderer Seite: Mitgliedsländer, die eine Arbeitnehmermitwirkung in Unternehmensorganen bislang nicht eingeführt haben, mochten sich nicht damit anfreunden, nun ein Mindestmaß von einem Fünftel der Sitze an die Arbeitnehmer abtreten zu müssen. In dieser verfahrenen Situation präsentierte Großbritannien während seiner Präsidentschaft im ersten Halbjahr 1998 einen Kompromissvorschlag¹¹, der beiden Seiten Rechnung tragen sollte. Die magische Formel war die Perspektive des "vorher und nachher": wenn vorher ein gewisser Prozentsatz der fusionierenden Unternehmen ein bestimmtes Mitbestimmungsniveau hatten, wird dies auch in der Europäischen Aktiengesellschaft aufrecht erhalten. Wenn umgekehrt die fusionierenden Unternehmen bislang keinerlei Mitwirkung in Unternehmensorganen kannten, können sie es auch in der Europäischen Aktiengesellschaft dabei belassen. Die Null-Lösung war der Preis für die Bestandsgarantie. Dieser Kompromiss

¹¹ Abgedruckt in RdA 1998, S. 233 ff; vgl. dazu P. Hanau, Neuer Anlauf zur mitbestimmten SE, in RdA 1998, S. 231 ff

hat sich letztlich durchgesetzt, wurde allerdings durch den Druck Spaniens zu Lasten der Bestandsgarantie noch weiter aufgeweicht, bis es schließlich nach zähen Verhandlungen im Oktober 2001 zur gemeinsamen Verabschiedung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft und der die Arbeitnehmermitwirkung betreffenden Richtlinie kam.

Der Inhalt der Richtlinie erschließt sich nur, wenn man sie mit dem Statut¹² zusammen liest. Das Hauptziel der Etablierung einer Europäischen Aktiengesellschaft als Option neben den nach nationalem Recht verfügbaren gesellschaftsrechtlichen Formen ist bekanntlich die Einsparung von Transaktionskosten, die Verbesserung der Effizienz und die Herstellung größerer Transparenz¹³. Es soll nicht mehr notwendig sein, Zuflucht zu komplizierten Konstruktionen zu nehmen, um transnational unternehmerisch aktiv sein zu können.

Wie bereits ausgeführt, kennt das Statut vier Varianten der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft, wobei im Fall der Umwandlung einer bereits bestehenden Gesellschaft ein Mitgliedstaat die Umwandlung nur zulassen darf, wenn das Unternehmensorgan, in dem die Arbeitnehmer beteiligt sind, dies entweder mit qualifizierter Mehrheit oder einstimmig billigt (Art. 37 Abs. 8). Für Deutschland heißt dies im Klartext, dass eine Umwandlung nur mit Zustimmung auch der Arbeitnehmervertreter möglich ist. Darüber hinaus verbietet das Statut die Sitzverlegung in einen anderen Mitgliedstaat im Zuge der Umwandlung (Art. 37 Abs. 3). Angesichts dieser Hürden dürfte die Umwandlung in der Praxis wohl kaum eine Rolle spielen.

Die Europäische Aktiengesellschaft muss lediglich über ein Mindestkapital von 120.000 EURO verfügen (Art. 4 Abs. 2). Dies allein und nicht eine bestimmte Arbeitnehmerzahl ist auch Voraussetzung für die in der Richtlinie geregelte Arbeitnehmermitwirkung. Damit steht das Modell auch mittelständischen Unternehmen offen. Das Statut ist ausgelegt für ein System mit zwei Organen, dem Aufsichtsorgan und dem Leitungsorgan, und ein System, in dem beide Funktionen in einem einzigen Organ, dem Verwaltungsorgan vereinigt sind (Art. 38). Damit wird Rücksicht auf die unterschiedlichen Traditionen in den Mitgliedstaaten genommen. Für den hier interessierenden Zusammenhang ist vor allem wichtig, dass eine Europäische Aktiengesellschaft nur eingetragen werden kann, wenn die Anforderungen der Richtlinie erfüllt sind. Dadurch wird garantiert, dass die Bestimmungen über Arbeitnehmermitwirkung nicht ignoriert werden können.

¹² Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) vom 8. Oktober 2001, ABl. EG, 2001, Nr. L 294/1

¹³ Vgl. dazu C. Hopt, Europäisches Gesellschaftsrecht -Krise und neue Anläufe, ZIP 1998, S. 96 ff (98)

Wie bereits angedeutet, ist die Struktur der Richtlinie nahezu dieselbe wie bei der Richtlinie über Europäische Betriebsräte: sie sieht ein besonderes Verhandlungsgremium vor (Art. 3), enthält einen Katalog der in der zu schließenden Vereinbarung zu beachtenden Punkte (Art. 4) und überlässt im übrigen alles den Verhandlungen. Für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen gibt es eine Auffangregelung (Art. 7 i.V.m. dem Anhang).

Die Richtlinie regelt zwei Gegenstandsbereiche, die scharf von einander unterschieden werden müssen: zum einen Information und Konsultation und zum anderen Mitbestimmung in Unternehmensorganen. Was den Bereich der Information und Konsultation angeht, sind die Regelungen¹⁴ sehr an das angelehnt, was sich in der Richtlinie über Europäische Betriebsräte schon findet, deren Anwendung für die Europäische Aktiengesellschaft explizit ausgeschlossen ist (Art. 13).

Interessant ist die Richtlinie indessen wegen der Vorschriften zur Mitbestimmung in Unternehmensorganen. Im Normalfall sind die Verhandlungspartner frei, insoweit ein System nach ihrem Gutdünken zu entwickeln. Wenn das Verhandlungsergebnis allerdings Reduktion des bestehenden Mitbestimmungsniveaus bedeutet, bedarf es im besonderen Verhandlungsgremium qualifizierter Mehrheiten, die für die einzelnen Gründungskonstellationen unterschiedlich ausgelegt sind (Art. 3). Nur im Falle der Umwandlung besteht kein Verhandlungsspielraum für eine Absenkung: dort muss in der Vereinbarung "in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden, das in der Gesellschaft besteht, die in eine Europäische Aktiengesellschaft umgewandelt werden soll" (Art. 4 Abs. 4).

Die Auffangregelung ist - wie bereits angedeutet - auf Fortführung des status quo ante angelegt. Zum Bestandsschutz bestehender Mitbestimmung kommt es allerdings nur dann, wenn vor der Gründung der Europäischen Aktiengesellschaft die Mitbestimmung einen bestimmten Prozentsatz der Arbeitnehmer der Europäischen Aktiengesellschaft erfasst hat. Um dies am praktisch relevantesten Beispiel der Verschmelzung zu exemplifizieren: Vor der Eintragung müssen in einer oder mehrerer der fusionierenden Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden und sich auf mindestens 25 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer erstreckt haben. Wenn der Anteil darunter liegt, aber immerhin in einer oder mehreren der beteiligten Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden, bedarf es eines Beschlusses des besonderen Verhandlungsgremiums, um die Auffangregelung zur Anwendung zu bringen (vgl. Art. 7 Abs. 2 lit. b). Wenn nun mehr als eine Mitbestimmungsform in den verschiedenen beteiligten Gesellschaften bestanden hat, kommt nicht automatisch die weitestgehende zum Zuge, sondern das besondere Verhandlungsgremium entscheidet darüber, welche in der Europäischen

¹⁴ Für einen erläuternden Überblick vgl. dazu E. Herfs-Röttgen, Probleme der Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft, NZA, 2002, S. 358 ff

Aktiengesellschaft eingeführt wird (Art. 7 Abs. 2). Wie schon angedeutet, hatte Spanien gegen das Bestandsschutzkonzept bei Verschmelzungen Bedenken angemeldet, weil es dadurch einen nicht erwünschten Import von Mitbestimmung befürchtete. Diesen Bedenken wurde durch den Abs. 3 des Art. 7 Rechnung getragen, in dem den Mitgliedstaaten die Möglichkeit eingeräumt wird, für den Fall der Verschmelzung die Anwendung der Auffangregelung auszuschließen. Allerdings bedarf es auch in diesem Fall einer Vereinbarung, sie ist unerlässliche Voraussetzung für die Eintragung der Europäischen Aktiengesellschaft (Art. 12 Abs. 3 der Verordnung über das Statut). Nur in dem Falle, dass in keiner der fusionierenden Gesellschaften eine Mitbestimmungsregelung bestanden hat, bedarf es ausnahmsweise keiner Vereinbarung.

12.4 Schlussfolgerungen

1. Das auf Arbeitnehmermitwirkung zugeschnittene kooperative Modell hat sich gegenüber antagonistischen Systemen durchgesetzt, was für die zuvor ganz anders programmierten Mitgliedstaaten einen nicht einfach zu bewältigenden Anpassungsprozeß bedeutet. Die skizzierten Richtlinien spielen bei der Konstituierung und Verfestigung dieses auf ein kooperatives Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgerichteten Prozesses eine zentrale Rolle. Für die Beitrittsländer, die ja erst noch dabei sind, den für sie richtigen Weg der Organisation der Arbeitsbeziehungen zu finden, sind sie ein wichtiges, kaum zu überschätzendes Signal.
2. Die Festlegung auf ein kooperatives Modell der Arbeitnehmermitwirkung zielt nicht auf gemeinschaftsweite Vereinheitlichung der institutionellen Ausprägung dieser Kooperation. Die noch in den Siebzigerjahren des vergangenen Jahrhunderts gepflegte naive Harmonisierungsidee unterschätzte die Wirkkraft gewachsener Strukturen. Deshalb war es richtig, sich auf ein Konzept umzustellen, das den bestehenden Unterschieden Rechnung trägt und statt auf Einheitlichkeit auf Vielfalt setzt. Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte ist dafür das herausragende Beispiel. Sie hat im übrigen - wie sich beobachten lässt - einen wichtigen Nebeneffekt. Sie hat in den Ländern, in denen bislang auf Kooperation angelegte Arbeitnehmermitwirkung unbekannt war, die Akteure, also die Gewerkschaften ebenso wie die Arbeitgeber und Arbeitgeberbände, gezwungen, sich mit dem Angebot dieser Richtlinie auseinanderzusetzen, und hat ihnen Gelegenheit gegeben, Erfahrungen zu sammeln. Das hat insbesondere bei den Gewerkschaften, aber auch auf Arbeitgeberseite, in zuvor Arbeitnehmermitwirkungssystemen eher abholden Mitgliedstaaten zu einem allmählichen Umdenken geführt,

das den Boden bereitet hat für eine zumindest prinzipielle Akzeptanz der neuen Richtlinien zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft und zum Mindestrahmen auf nationaler Ebene.

3. Die Richtlinien sind nicht auf ein System der Arbeitnehmermitwirkung als Fertigprodukt angelegt, sondern setzen lediglich eine Dynamik in Gang, indem sie eine Entwicklung einleiten, in der unterschiedlichste Modelle miteinander in Wettbewerb treten und sich so in einem die verschiedenen Erfahrungen vergleichenden Lernprozess "best practices" herausbilden. Dieser Lernprozess führt tendenziell dazu, Schwächen der Richtlinien aufzudecken, die dann zu Novellierungsforderungen führen, wie sie gegenwärtig etwa im Hinblick auf die Richtlinie über Europäische Betriebsräte diskutiert werden.
4. Die Richtlinien erlauben es vor allem, auf gewachsene Strukturen in den Mitgliedsländern weitestgehend Rücksicht zu nehmen, indem sie große Flexibilitätsräume eröffnen.
5. In den gemäß der Richtlinie zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft zu führenden Verhandlungen wird überall dort, wo nicht die skizzierte Null-Lösung greift, um den richtigen Weg der Mitbestimmung in den Unternehmensorganen gerungen werden. Damit wird ein Diskurs um Vor- und Nachteile von Mitbestimmung ebenso wie um die richtige Form und das richtige Maß europaweit eingeleitet. Dass dies Rückwirkungen auf die in Deutschland bereits jetzt zu beobachtende Auseinandersetzung um das deutsche Modell der Unternehmensmitbestimmung haben wird, liegt auf der Hand. Es könnten sich institutionelle Alternativen herausbilden, die auch für Deutschland Attraktivität erlangen könnten. Möglich ist allerdings auch, dass Druck auf das deutsche System der Unternehmensbestimmung zu dessen schlichter Absenkung führt, wenn sich herausstellen sollte, dass dieses Modell sich als Hindernis bei Fusionen und anderen Gründungskonstellationen für die Europäische Aktiengesellschaft erweist. Wie sich die in der Richtlinie angelegte Entwicklungsdynamik letztlich entfaltet, ist schwer zu prognostizieren. Klar ist nur, dass Auswirkungen auf das System der deutschen Mitbestimmung nicht ausbleiben werden. Im günstigsten Falle könnte dies zu einer Versachlichung der Reformdebatte führen, in der es darauf ankommen wird, nicht lediglich tradierte Strukturen zu verteidigen, sondern sich über die Funktion der Mitbestimmung in einer sich immer mehr internationalisierenden Wirtschaft klarer zu werden, als dies bisher der Fall ist. Über Vorzüge und Nachteile, über Rigiditäten und Flexibilisierungserfordernisse wird man dann schonungslos Rechenschaft ablegen müssen. Wenn die besseren Argumente für die Beibehaltung der gegenwärtigen Form der deutschen Aufsichtsratsmitbestimmung sprechen, könnte sie aus einer solchen Reformdiskussion sogar gestärkt hervorgehen.



Abb. 12.1 Univ.-Prof., Dr., Dr. h.c. Manfred Weiss von der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt bei seinem fesselnden Eingangsreferat



Abb. 12.2 Univ.-Prof. Dr.-Ing. E. Schmidt, Dr. rer.pol. R. Pieper und Univ.-Prof., Dr., Dr. h.c. M. Weiss (v.l.n.r.) in der anschließenden Diskussion

13 Methodik und Erfahrungen mit Audits im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz (SIEGFRIED BÖHM)

13. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 12. Juli 2005 in Wuppertal

Dr. Siegfried Böhm

Freier Unternehmensberater, Pulheim

(vorher Bayer Industry Services GmbH & Co. OHG, Dormagen)

Mitglied des Beraterkreises "Arbeitsschutzmanagement" beim

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), Berlin

13.1 Einleitung

Sicher zu arbeiten ist ein Grundelement jeder Betriebsorganisation. Dieses Grundelement hat jedoch eine stark personenbezogene Komponente, die von der Sicherheitskultur des Unternehmens d. h. dem offenen und vertrauensvollen Umgang der Unternehmensleitung mit den Mitarbeitern und umgekehrt, den persönlichen Erfahrungen und Gewohnheiten der einzelnen Mitarbeiter und dem Arbeitsumfeld geprägt wird. Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung, Sicherheit und Gesundheitsschutz in seinem Unternehmen zu gewährleisten und eine entsprechende Sicherheitskultur in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern zu installieren. Der Gesetzgeber, die Unfallversicherungsträger und Institutionen wie Verbände und Fachinstitute versuchen über Vorgaben und Empfehlungen den Arbeitgeber zu unterstützen einen Rahmen zu schaffen, in dem das Unternehmen Sicherheit und Gesundheitsschutz seinen Bedürfnissen entsprechend organisieren kann.

In den Unternehmen werden in der Regel interne und/oder externe Audits durchgeführt, um zu prüfen, ob die Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz überall im Unternehmen den rechtlichen Rahmenvorgaben und den internen Anforderungen und damit dem von der Unternehmensleitung vorgegebenen Niveau entspricht. Für die wirksame Durchführung von Audits benötigt man u. a. ein Auditverfahren, ein Auditwerkzeug z. B. einen Fragenkatalog und geschulte Auditoren. Die Bayer Industry Services GmbH & Co. OHG hat für Unternehmen, die kein eigenes Verfahren und/oder kein eigenes Werkzeug haben, das Bayer Operational Audittool BOAT entwickelt und als Dienstleistung mit eigenen Auditoren in Unternehmen der Chemischen Industrie mit Erfolg angewendet. Die Methodik und die dabei gemachten Erfahrungen sind Gegenstand des Vortrags.

13.2 Das Auditwerkzeug BOAT

13.2.1 Beschreibung der Inhalte des Auditwerkzeugs

BOAT enthält als Kernstück den Fragenkatalog „Sicheres Betreiben von Verfahren und Anlagen“, dessen im Folgenden beschriebenen Module in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Bayer Fachleuten entwickelt wurden.

Der Fragenkatalog ist ein EDV gestütztes Hilfsmittel auf Excel-Basis zur Bewertung der Wirksamkeit der Sicherheits-, (Umweltschutz-) und Gesundheitsorganisation, wobei im vorliegenden Vortrag das Thema Umweltschutz ausgeklammert wurde. Er besteht aus dem Teil A, der die Anforderungen an die Sicherheits- und Gesundheitsorganisation eines Unternehmens/eines Werkes/eines Standorts also die übergeordneten Managementanforderungen enthält und dem Teil B, der die Management- und betrieblichen Anforderungen an die operativen Bereiche also beispielsweise Betriebe, Werkstätten, Läger etc. eines Unternehmens beinhaltet. Teil A folgt in seiner Struktur dem Nationalen Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme der Bundesregierung, der Aufsichtsbehörden der Länder, der Unfallversicherungsträger und der Sozialpartner. Teil B basiert im wesentlichen auf den gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Anforderungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz z. B. dem Arbeitsschutzgesetz, der Unfallverhütungsvorschrift BGV A1 „Prävention“, der Betriebssicherheitsverordnung, der Gefahrstoffverordnung, der Störfallverordnung etc. Der Fragenkatalog ist somit ein kombiniertes System- und Complianceaudit-Werkzeug (-Tool) und dafür geeignet, zu prüfen, ob die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzorganisation eines Unternehmens den Anforderungen des Nationalen Leitfadens inhaltlich entspricht. Darüber hinaus enthalten Teil A und B Module zu Verfahrens- und Anlagensicherheit, Produktsicherheit, Transportsicherheit, vorbeugendem Brandschutz, Gefahrenabwehr, Umweltschutz und Unternehmensschutz, die in die Struktur des Nationalen Leitfadens integriert wurden. Der Nationale Leitfaden wurde damit zu einem „Leitfaden für Sicherheit und Umweltschutz“ erweitert, wobei das Modul Umweltschutz inhaltlich auf den Anforderungen der europäischen EMAS-Verordnung basiert und sich das Modul Transportsicherheit inhaltlich am SQAS-Fragenkatalog (Safety and Quality Assessmentsystem) des europäischen Chemieverbandes orientiert.

Teil A und Teil B sind Teile eines Gesamtkonzeptes und haben einen inhaltlichen Bezug. In Teil B wird in den Betrieben eines Unternehmens überprüft, inwieweit die Managementregelungen der Unternehmensleitung aus Teil A in den operativen Bereichen also an den Arbeitsplätzen umgesetzt und gelebt werden. Teil B wurde aber auf Kundenwunsch auch unabhängig als reines Betriebsaudit durchgeführt.

13.2.2 Nutzen von Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Audits

In der Fachliteratur werden als Nutzen von System- und Compliance-Audits folgende Argumente angeführt:

- Hilfsmittel zur Erfüllung der gesetzlichen Organisationsverpflichtungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz (Verbesserung der Rechtssicherheit, Vermeiden von Organisationsverschulden);
- Hilfsmittel zur Überprüfung der Umsetzung firmeninterner Regelungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz;
- Dokumentation der Erfüllung dieser Verpflichtungen;
- Reduzierung des Organisationsaufwandes und der Wahrscheinlichkeit von Organisationslücken durch systematisches Vorgehen;
- Reduzierung der Wahrscheinlichkeit von Schadensfällen im technischen, Personen- und Produktbereich durch Identifizieren von Schwachstellen in der Sicherheits- und Gesundheitsorganisation des Unternehmens und in seinen Organisationseinheiten;
- Reduzierung von wirtschaftlichen Risiken (Imageverlust, Haftungsansprüche Dritter u. a.) durch Verbesserung der Wirksamkeit des Managements für das sichere Betreiben von Verfahren und Anlagen und in Bezug auf die Vermeidung von Fehlern bei der Abwicklung von Arbeitsabläufen (z. B. eindeutige und lückenlose Zuordnung von Zuständigkeiten/Befugnissen) sowie durch Verbesserung der Nachhaltigkeit des Managements für das sichere Betreiben (z. B. regelmäßige Wirksamkeitskontrolle, Maßnahmenverfolgung, kontinuierliche Verbesserung) durch systematisches und flächendeckendes Vorgehen nach **vorgedachten** Plänen/Konzepten/Verfahren.

Der wichtigste Grund für die Durchführung der BOAT-Audits waren die Vermeidung von wirtschaftlichen Risiken durch Image-/Bonitätsverluste infolge von Betriebsstörungen und von öffentlichkeitswirksamen Ereignissen auf dem Gebiet Sicherheit und Gesundheitsschutz. Es bestand in den Unternehmen erhebliches Interesse Informationen darüber zu bekommen, in wieweit die bestehende Organisation für Sicherheit und Gesundheitsschutz das sichere Betreiben der Verfahren, Anlagen, Arbeitsabläufe des Unternehmens/Unternehmensteils gewährleisten kann. Konkrete Anlässe für Audits waren z. B. die Überprüfung der Sicherheitsorganisation vor einem möglicherweise bevorstehenden Überwachungsaudit der Aufsichtsbehörde gem. § 16 StörfallV, die Angleichung des Sicherheitsniveaus in den einzelnen Betrieben eines

Unternehmens am Standort, die Angleichung des Sicherheitsniveaus an verschiedenen Standorten eines Unternehmens oder die Überprüfung der Gesetzeskonformität z. B. vor oder nach Akquisitionen.

13.2.3 Anforderungen an das sichere Betreiben

Sicheres Betreiben von Verfahren und Anlagen erfordert beispielsweise:

- ein dauerhaftes und aktives Engagement der Geschäftsführung,
- eine genaue Kenntnis der gesetzlichen Vorschriften und Regelungen,
- genaue Kenntnisse der Risiken und Gefährdungspotenziale,
- sichere Verfahren/Prozesse insbesondere auch nach organisatorischen, technischen, stoffbezogenen oder verfahrens-/anlagentechnischen Änderungen,
- sicheres technisches Equipment,
- sicheren Umgang mit Verfahren und Equipment,
- ein wirksames Kommunikations- und Informationskonzept,
- qualifizierte und motivierte Mitarbeiter.

Die Auditoren vertraten dabei die Ansicht, dass ohne gut motivierte Mitarbeiter ein dauerhaftes sicheres Betreiben nicht möglich ist.

Auditschwerpunkte waren deshalb in Bezug auf die Aufbau- und Ablauforganisation zu überprüfen,

- ob im Unternehmen/ Unternehmensbereich die Ermittlung relevanter und aktueller gesetzlicher Verpflichtungen wirksam organisiert war. Ob es hierzu beispielsweise eine Verfahrensanweisung gab in die eine Umsetzungskontrolle integriert ist.
- ob im Unternehmen/Unternehmensbereich die Kommunikationswege und der Informationsfluss (Berichtswesen, Protokolle, Gremien mit TOP Sicherheit und Gesundheitsschutz, Medien, Rundschreiben, Intranet, „Schwarzes Brett“ etc.) so effektiv organisiert waren, dass beispielsweise die richtigen Informationen über neue gesetzliche Regelungen zeitnah am richtigen Arbeitsplatz ankamen und allen Mitarbeitern die Grundsatzerklärung der Leitung bekannt war.
- ob in allen Bereichen des Unternehmens systematisch und nach einem Plan Gefährdungsanalysen durchgeführt worden waren.
- ob ein wirksames und beschriebenes Änderungsmanagementverfahren installiert war.

- ob für alle sicherheitsrelevante Anlagen und für das technische Equipment aktuelle Prüf- und Wartungspläne vorlagen.
- ob das Personal nachvollziehbar für die ihm übertragenen Aufgaben qualifiziert worden war z. B. durch Überprüfung des Schulungskonzepts und der Unterweisungspläne.
- ob für identifizierte Arbeitsabläufe mit erhöhtem Gefährdungspotenzial ein beschriebenes Erlaubnisscheinverfahren eingerichtet war und auch in der Praxis gelebt wurde.
- ob den Mitarbeitern eines Unternehmensbereichs alle Unterschriftsberechtigungen bekannt waren und ob es hierzu eine schriftliche Unterlage gab.
- ob die Zuständigkeiten/Befugnisse für Sicherheit und Gesundheitsschutz schriftlich festgelegt waren z. B. in Aufgaben-/Stellenbeschreibungen.
- ob für Tätigkeiten mit Sicherheitsrelevanz ein Vertretungsplan eingerichtet und den Mitarbeitern bekannt gegeben worden war.
- ob die Mitarbeiter auf die sie betreffenden betrieblichen Regelungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz Einfluss nehmen können z. B. über Verbesserungsvorschläge oder mit Hilfe eines beschriebenen Verfahrens zum Beschwerdemanagement und ob sie in die Planung sicherheitsrelevanter Arbeitsabläufe eingebunden wurden.
- ob ein aktuelles Programm zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und Gesundheitsförderung eingerichtet war.
- ob ein wirksames Notfallmanagement organisiert und mit den Mitarbeitern kommuniziert war.
- ob eine fortlaufende Kontrolle der Wirksamkeit der Sicherheitsorganisation organisiert und schriftlich festgelegt war und ob hierfür neben den Zielsetzungen (siehe Kapitel 10.2.4) weitere Kennzahlen definiert waren.

13.2.4 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Der letzte Spiegelstrich betrifft den Kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Bei der Diskussion der Sicherheitsorganisation wurde besonderer Wert auf die Wirksamkeit und Durchgängigkeit der kontinuierlichen Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz gelegt d. h. ihre Organisation bis in die einzelnen Organisationsbausteine wie z. B. Schulung, Kommunikation, Beschaffung, Personalmanagement, Kontraktorenmanagement oder Betriebskontrolle hinein und damit verbunden eine möglichst kontinuierliche Überprüfung ihrer Wirksamkeit z. B. durch Begehungen, Berichte, Gremien mit TOP Sicherheit und Gesundheitsschutz etc.

Ein wirksamer kontinuierlicher Verbesserungsprozess setzt immer die Implementierung einer unternehmensspezifischen Politik für Sicherheit und Gesundheitsschutz voraus mit sicherheitspolitischen Grundsätzen und Verpflichtungen der Leitung, die als Ausgangspunkt für ein strukturiertes Zielemanagement dienen. Ein solches Zielemanagement ist die Grundlage von Leistungskennzahlen, die für die Bewertung der Leistungsfähigkeit der Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz und seiner kontinuierlichen Verbesserung unabdingbar sind. Es wurde deshalb im Audit als weiterer Schwerpunkt geprüft, inwieweit eine Sicherheitspolitik von der Unternehmensleitung formuliert war, ob es eine Grundsatzerklärung der Unternehmensleitung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz gab, ob Politik und Grundsatzerklärung nachweisbar mit allen Mitarbeitern kommuniziert wurden und ob sich daraus eine Sicherheitskultur d.h. eine gemeinsame Verfahrensweise zur Planung, Durchführung und Bewertung von Zielen auf allen Hierarchieebenen unter Beteiligung der sowohl der Unternehmensleitung als auch der Mitarbeiter entwickelt hat d. h. „ob alle Hierarchieebenen in einem Boot sitzen und gemeinsam in Richtung Zielerreichung rudern“.

Dabei wird unterschieden zwischen

- Grundzielen, die immer gültig sind wie beispielsweise die Erfüllung der relevanten gesetzlichen Verpflichtungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz.
- längerfristige strategische Ziele wie z. B. die Reduzierung der Kosten für Ausfallzeiten und durch Arbeitsfehler bedingte Sach- und Produktschäden um 50% bis Ende 2010.
- Zielsetzungen mit mittelfristigen Rahmenvorgaben z. B. Reduzierung der Arbeitsunfälle mit mehr als einem Ausfalltag um 10 % bis Ende 2007.
- Einzelzielsetzungen mit hohem Detaillierungsgrad und kurzer Terminsetzung, wie z. B. die Einführung eines Sicherheitsgesprächs mit jeder Schicht pro Woche oder eines monatlichen Rundgangs der Leitung.

Die Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Zielerreichung, die Bewertung des Zielerreichungsgrades und die Festlegung weiterentwickelter Ziele nach Zielerreichung sind das Grundgerüst des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Dieses Grundgerüst gilt für alle Zielarten sowohl für die strategischen Ziele des Unternehmens als auch für die Einzelziele eines Betriebes. Es wird auch als Managementregelkreis oder Plan-Do-Check-Act - Regelkreis bezeichnet. Das bedeutet, dass jede Organisationsform, die den Managementregelkreis implementiert hat, ein Managementsystem darstellt.

Nach dem oben Gesagten unterliegt nicht nur das Gesamtmanagementsystem des Unternehmens für Sicherheit und Gesundheitsschutz dem Managementregelkreis sondern auch jedes Teilelement des Managementsystems. Als Teilelemente wurden in diesem Audit insbesondere die einzelnen Elemente des Abschnitts 2 des Nationalen Leitfadens für AMS verstanden also beispielsweise Politik/Führung, Schulung/Training, Mitarbeiterbeteiligung, internes Audit etc. Das „improvement wheel“, das Rad der kontinuierlichen Verbesserung, wie der kontinuierliche Verbesserungsprozess auch bildlich bezeichnet wird, rollt also auf Teilelement-/Teilmanagementsystemrädern wie auf einem Kugellager. Je mehr Kugeln funktionieren, desto besser rollt das Rad.

Um festzustellen, welche Teilmanagementsysteme funktionieren und welche nicht, wurden im vorliegenden Audit in den überprüften Teilmanagementsystemen folgende Grundfragen gestellt:

- gibt es zum Teilmanagementsystem dokumentierte Zielsetzungen?
- gibt es ein Programm mit ermittelten Ressourcen um diese Zielsetzungen zu erreichen?
- gibt es detaillierte Pläne zur Umsetzung der Programme und zur Dokumentation der Umsetzung?
- ist eine Kontrollfunktion installiert?
- besteht eine Vorgehensweise/Konzept zur Bewertung, Verbesserung und Weiterentwicklung des Teilmanagementsystems?

13.2.5 Beispiele für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Teilelementen des Managementsystems

13.2.5.1 Schulung

Bezogen auf das Teilelement Schulung sollte der kontinuierliche Verbesserungsprozess auf Betriebsebene wie folgt organisiert sein:

- Festlegung eines Schulungskonzepts mit Terminvorgabe z. B. für ein Jahr oder mehrere zur Beantwortung der Fragen: Welchen Ausbildungsstand will ich in einem Jahr/X Jahren erreicht haben? Welche neuen Qualifikationsanforderungen werden erforderlich? Wofür müssen welche Mitarbeiter qualifiziert sein? Welche Unterweisungen sind erforderlich?
- Erstellung eines themenbezogenen Schulungsprogramms zur Beantwortung der Frage: wie will ich das Konzept realisieren? Welche Ressourcen sind erforderlich? Welche Schulungswerkzeuge brauche ich?

- Erstellung eines personenbezogenen Schulungsplans zur konkreten Durchführung der Schulungen mit Ermittlung des Ausbildungsstandes der Mitarbeiter zu konkreten Schulungs-/Unterweisungsthemen und Festlegung der erforderlichen Schulungs-/Unterweisungsthemen.
- Bewertung der Wirksamkeit des Schulungsplans in Bezug auf die Referenten und in Bezug auf das Wissen der Schulungsteilnehmer z. B. durch ein internes Audit.
- Festlegung von eventuell erforderlichen Verbesserungsmaßnahmen in Bezug auf das Schulungsprogramm und den Schulungsplan einschließlich der Qualität der Referenten. Die Bewertung des Schulungskonzeptes ist in der Regel Teil der Bewertung des Gesamtmanagementsystems durch die Unternehmensleitung. Es ist die Schnittstelle zur Betriebsebene.

Alle genannten Schritte sollten in einer betrieblichen Verfahrensanweisung beschrieben sein.

13.2.5.2 Mitarbeiterbeteiligung

Eine solche Verfahrensanweisung sollte es auch für die Einbindung der betrieblichen Mitarbeiter in das Management für Sicherheit und Gesundheitsschutz des Betriebes geben mit unter anderem folgenden Inhalt:

- Festlegung eines Konzeptes zur Mitarbeiterbeteiligung. Was will ich kurzfristig/mittelfristig mit der Mitarbeiterbeteiligung erreichen? Zum Beispiel die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, eine Motivationssteigerung, das Einbinden der Erfahrungen der Mitarbeiter in die Sicherheitsarbeit etc.
- Festlegung der Ressourcen und Werkzeuge hierfür z. B. zeitliche Ressourcen für die Vertrauensleute, Betriebsvereinbarungen mit der Personalvertretung, Verfahren zur Mitarbeiterbefragung, Verfahren zur arbeitsmedizinischen Vorsorge etc.
- Festlegungen zur Durchführung des Konzeptes, z. B. Gremium zur Kommunikation der Sicherheitsbeauftragten mit den Vertrauensleuten, Organisation der Erfassung von Verbesserungsvorschlägen, schriftlich festgelegter Weg zur Kommunikation von Unzufriedenheit mit der Betriebsleitung
- Festlegungen zur Wirksamkeitskontrolle, z. B. interne Audits, regelmäßige organisierte Gespräche zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern auch auf Betriebsebene, Mitarbeiterbefragung, Mitarbeitergespräche am Arbeitsplatz, Personalentwicklungsgespräche etc.

- Festlegungen für eventuell erforderliche Verbesserungsmaßnahmen.
Wie gehe ich damit um? Zum Beispiel indem ich das Thema als ständigen Tagesordnungspunkt in den Arbeitsschutzausschuss einbringe.

13.2.5.3 Betriebskontrolle - Internes Audit

Auch das Teilelement Internes Audit sollte nach den oben beschriebenen Regularien organisiert und durchgeführt werden. Die Vorgehensweise, nämlich die Festlegung von Auditzielsetzungen, die Erstellung von Auditprogrammen und die Erstellung und Umsetzung von Auditplänen ist ausführlich in der ISO 19011 beschrieben. Solche Audits sind Momentaufnahmen, die in der Regel einmal jährlich durchgeführt werden. In der übrigen Zeit des Jahres wird die Leistungsfähigkeit des Managementsystems nicht überprüft. Es entsteht dadurch die bekannt „Sägezahncharakteristik“, die besagt, dass die Wirksamkeit nach dem Audit kontinuierlich nachlässt bis sie vor dem nächsten Audit meist mit erheblichem Aufwand dem gewünschten Niveau wieder angeglichen wird. Dies kann man durch ein „Kontinuierliches Audit“ vermeiden. Beim BOAT-Audit wurde deshalb den Betriebsleitungen empfohlen, die im Rahmen der gesetzlichen Kontrollpflicht nach unterschiedlichen Gesichtspunkten durchgeführten Betriebsrundgänge und Inspektionen der Geschäftsleitung, der Betriebsleitung, der Meister, der betrieblichen Sicherheitsbeauftragten sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Betriebsarztes und der Personalvertretung zu einem Begehungskonzept zusammenzufassen. Man kann ein solches Begehungskonzept als „kontinuierliches Audit“ ausgestalten, wenn folgende Randbedingungen erfüllt sind:

- die unterschiedlichen Zielsetzungen der verschiedenen Begehungsarten sollten beschrieben sein und daraus betriebliche Gesamtziele entwickelt werden, z. B. Ordnung und Sauberkeit, das rechtzeitige Erkennen von nicht bestimmungsgemäßen Betriebszuständen bevor eine Betriebsstörung entsteht, das rechtzeitige Erkennen von Verhaltensfehlern bevor sie sich auswirken etc.
- die Erarbeitung eines Begehungskonzepts in dem die Rundgangarten, die Hilfsmittel und Ressourcen und die Dokumentationsregelungen für die Rundgangergebnisse beschrieben sein sollten, z. B. ein Formblatt zur Protokollierung der Rundgangergebnisse, zur Festlegung und Umsetzung von erforderlichen Verbesserungsmaßnahmen und zur Maßnahmenverfolgung.
- die Erarbeitung eines Rundgangplans, der so gestaltet sein sollte, dass die Rundgänge gleichmäßig über das ganze Jahr verteilt sind.

- ein Kontrollgremium das die ordnungsgemäße Durchführung und Protokollierung der Rundgänge überprüft und die Rundgangergebnisse statistisch auswertet um Schwachstellenschwerpunkte zu erkennen. Als ein solches Gremium kann beispielsweise eine regelmäßig z. B. monatlich organisierte Betriebsbesprechung mit Beteiligung des Abteilungsleiters dienen.
- ein Gremium oder Verfahren, das die Rundgangsziele bei Bedarf neu festlegt und das dafür sorgt, dass erkannte Verbesserungspotenziale in die Zielsetzungen des nächsten Jahres integriert werden.

13.2.6 Auditphilosophie

Die drei Teilelemente sind als Beispiele zur Verdeutlichung der Philosophie des BOAT-Audits gedacht, die im Wesentlichen durch drei Eckpunkte geprägt ist:

- Bei Sicherheit und Gesundheitsschutz kann man dauerhaft nur Erfolge erzielen, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Dieses Miteinander gilt auch für die Durchführung der Audits in Bezug auf die auditierten Person und die Auditoren. In einem BOAT-Audit wird nicht nur nach Verbesserungspotenzialen gesucht sondern auch nach Lösungsmöglichkeiten. Man kann deshalb das BOAT-Audit auch als „Beratungsaudit“ bezeichnen.
- Ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz sollte bis ins Detail, d. h. bis in jedes einzelne Teilelement vorgeplant sein, um seine Wirksamkeit sicherzustellen
- Ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz sollte alle Tätigkeiten und Arbeitsabläufe im Unternehmen/Unternehmensbereiche erfassen, z. B. auch im Verwaltungsbereich um Graubereiche zu vermeiden. Es gibt in Bezug auf Sicherheit und Umweltschutz keine „unwichtigen“ Unternehmensbereiche.

13.3 Handhabung des Auditwerkzeugs

Aus dem vorstehenden Kapitel geht hervor, dass der Überprüfung der Wirksamkeit des Managementsystems als Check-Komponente eine wichtige Rolle im kontinuierlichen Verbesserungsprozess (Plan-Do-Check-Act - Regelkreis) zukommt. Audits sind hierfür ein geeignetes Mittel. Mit Hilfe des Fragenkatalogs „Sicheres Betreiben von Verfahren und Anlagen“ wurden solche Audits sowohl für das Unternehmen als auch für Unternehmensbereiche wie Produktionsstätten, Werkstätten, Läger etc. durchgeführt.

Der Fragenkatalog umfasst aufgrund des breiten Themenspektrums ca. 2.000 Fragestellungen. Er muss deshalb für die Durchführung des/der Audits spezifisch auf die jeweilige Themenstellungen und Anforderungen der Unternehmensleitung zugeschnitten werden. In der Praxis wurde hierzu mit der Geschäftsführung in einem Vorgespräch ca. 2 Monate vor Auditbeginn der Auditumfang (das gesamte Unternehmen oder einzelne Unternehmensbereiche) detailliert festgelegt. Dabei wurde die Auditzielsetzung, z. B. die Analyse der Sicherheitsorganisation des Unternehmens, Vorbereitung auf eine behördliche Betriebsinspektion gem. § 16 Störfallverordnung, Erfassung der Sicherheitsorganisation einer Unternehmenseinheit etc. definiert. Ferner wurde das Auditprogramm besprochen, das den Rahmen für die zeitliche Abwicklung vorgab und in dem der Ansprechpartner des Unternehmens bei der Durchführung benannt wurde. Auf der Basis des Vorgesprächs wurde vom Leadauditor aus dem Basisfragenkatalog auf elektronischem Weg ein unternehmensspezifischer Fragenkatalog erstellt. Hierfür ist der Fragenkatalog als Excel-Arbeitsblatt mit den Spalten: "Relevant", "Ja", "Ja/Nein", "Nein", "Bemerkungen" und "Verifizierung" ausgestaltet. Jede dieser Spalten ist mit einer Filterfunktion versehen. Mit Hilfe der Filterfunktion „Verifizierung“ können die Fragen markiert werden, die während des Betriebsrundgangs oder bei der Dokumentenprüfung oder in Gesprächen mit Mitarbeitern abschließend bewertet werden sollen. Mit Hilfe der Filterfunktion „Relevant“ können die einzelnen Fragestellungen beliebig kombiniert und zu unternehmens-/betriebsspezifischen Fragenkatalogen zusammengestellt werden. Dieser unternehmensspezifische Fragenkatalog wurde dem Auditverantwortlichen des Unternehmens spätestens vier Wochen vor Auditbeginn übergeben.

Wurden in einem Unternehmen eine größere Unternehmenseinheit mit mehreren Betriebsstätten, z. B. Produktionsstätten, Werkstätten, Läger, Verwaltungsbereichen auditiert, wurde der unternehmensspezifische Fragenkatalog in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit des Unternehmens weiter zu einem betriebsstättenspezifischen Fragenkatalog detailliert. Mit Hilfe der Fachkraft für Arbeitssicherheit wurden die Fragestellungen identifiziert, die auf die jeweilige Betriebsstätte nicht anwendbar waren. In diesem Fall wurde für jede zu auditierende Betriebsstätte vom Leadauditor ein Auditplan erstellt, der den Zeitplan für ein Einführungsgespräch, die Anzahl der Interviews, den Betriebsrundgang, die Dokumentenprüfung und das Abschlussgespräch enthielt.

13.3.1 Durchführung des Audits

Die Durchführung der Audits und die Auswahl der Auditoren erfolgte nach den Empfehlungen der ISO 19011.

Die Übergabe des spezifischen Fragenkatalogs erfolgte in der Regel während des in Gegenwart der Geschäftsführung durchgeführten Einführungsgespräch für das Audit, das ca. 2 Wochen vor Auditbeginn bei der Leitung zu auditierenden Unternehmensbereich/der zu auditierenden Betriebsstätte stattfand. Dieses Einführungsgespräch diente dem persönlichen Kennenlernen von Auditoren und Auditees außerhalb einer „Stress-Situation“, der Diskussion der Auditphilosophie und allgemeiner Fragen zum Auditablauf und zur Auditberichterstellung und damit dem Abbau der bei Auditees in Bezug auf das Audit oft vorhanden Skepsis. Es diente auch der Vorstellung des Organigramms, der Zuständigkeiten/Beauftragungen und der Produktpalette und ermöglichte es dem Leadauditor vor Auditbeginn im Unternehmensbereich vorhandene Grunddokumente zu Sicherheit und Gesundheitsschutz wie z. B. die Gefährdungsanalyse oder Wartungspläne oder das Gefahrstoffverzeichnis oder ein eventuell installiertes Verfahren für Arbeiterlaubnisse oder zum Änderungsmanagement oder zum Dokumentationssystem anzufordern bzw. mitzunehmen. Dieses ausführliche Einführungsgespräch hat sich in der Praxis sehr bewährt. Es sorgte für eine hohe Transparenz des Auditverfahrens und war damit die Grundlage für eine überwiegend offene Gesprächsatmosphäre während des Audits.

Die Audits selbst bestanden aus mehreren themenbezogenen Interviews, z. B. je nach Auditzielsetzung zur Arbeitssicherheit, Verfahrens- und Anlagensicherheit, zum vorbeugenden Brandschutz, Gefahrenabwehr/Notfallmanagement etc., einem Betriebsrundgang und der Prüfung relevanter Dokumente, die zur Verifizierung von in den Interviews besprochenen Arbeitsabläufen eingesehen wurden.

In einem Abschlussgespräch, zu dem alle Interviewpartner eingeladen waren und das ca. 1 Stunde nach den Interviews stattfand, wurden die „highlights“ an vorgefundenen guten Lösungen und Verbesserungspotenzialen (siehe Kapitel 10.3.2) vom Leadauditor vorgestellt. Ferner hatten sowohl die Auditees als auch die Auditoren die Möglichkeit, in einer kurzen Stellungnahme ihre Eindrücke zum Auditverlauf darzustellen. Von den Auditoren wurde dieses Feedback genutzt, um ihre Vorgehensweise bei künftigen Audits weiterzuentwickeln.

13.3.2 Auditdokumentation

Neben dem Fragenkatalog enthält das Audittool BOAT zur Dokumentation des Audits noch folgende Arbeitsblätter:

- Arbeitsblatt Auditdaten. In diesem Arbeitsblatt wurden die zur Dokumentation des auditierten Bereichs, der Auditteilnehmer und des Auditzeitpunkts erforderlichen Daten erfasst. Diese Daten werden automatisch DV- technisch auf die unten genannten Arbeitsblätter der jeweiligen Excel-Datei übertragen.

- Arbeitsblatt Bemerkungen. In dieses Arbeitsblatt werden alle Anmerkungen zu den Fragestellungen des Fragenkatalogs automatisch elektronisch übertragen. Man erhält auf diese Weise eine Anmerkungsliste die über Filter in beliebige Kompartimente/Zuordnungen unterteilt werden kann. Die Bemerkungen wurden von den Auditoren in das Arbeitsblatt eingetragen. Bemerkungen mit Handlungsbedarf wurden rot markiert, Bemerkungen mit mittelfristigem Handlungsbedarf in Fettdruck und Empfehlungen in Kursivschrift dargestellt.
- Arbeitsblatt Maßnahmen. Dieses Arbeitsblatt ist nach dem Fragenkatalog strukturiert. Die beschlossenen Maßnahmen können hier vom auditierten Bereich in Eigenregie eingetragen und somit auf einfache Weise ein Maßnahmenplan erstellt werden, der über Filter nach Zuständigkeiten und Termin sortiert werden kann. Der Maßnahmenplan wurde nicht von den Auditoren sondern vom auditierten Bereich erstellt.
- Arbeitsblatt Dokumente. In Arbeitsblatt wurden die von den Auditoren eingesehenen Vorgabe- und Nachweisdokumente eingetragen wurden. Das Arbeitsblatt enthält eine Aufstellung von Pflichtdokumenten, die nach deutschem Arbeitsrecht in den Unternehmen vorliegen sollten z. B. Gefährdungsanalyse, Wartungs- und Prüfpläne, Gesundheitskartei, Gefahrstoffverzeichnis etc. Das Vorliegen solcher Dokumente wurde im Audit überprüft (Minstdokumentation).
- Arbeitsblatt Bewertung mit dessen Hilfe der Grad der Umsetzung der Fragen in den einzelnen Modulen als Balkendiagramm dargestellt werden kann. Auf diese Weise sind Handlungsschwerpunkte sofort zu erkennen. Dabei wurden pro Frage die Punktzahlen "0", bei fehlender Realisierung "1", "2" bei teilweise Realisierung und "4" bei vollständiger Realisierung vergeben. Die Anwendung des Arbeitsblatts Bewertung war freiwillig und wurde ggf. im Vorgespräch vereinbart. In diesem Fall wurde bereits im Vorgespräch in Gegenwart der Unternehmensleitung auf die richtige Handhabung des Bewertungsdiagramms hingewiesen. Nach Auffassung der Auditoren war das Diagramm als Unterstützung der jeweiligen Leitung gedacht, Verbesserungsschwerpunkte zu erkennen und nicht dafür, Schuldige zu identifizieren.

Der Auditbericht konnte mit Hilfe der Arbeitsblätter leicht erstellt werden. Er bestand aus einem kurzen Anschreiben, in dem die „highlights“ dargestellt waren und in dem die Auditergebnisse vom Leadauditor zusammenfassend bewertet wurden. Gute Lösungen wurden mit Einverständnis des auditierten Bereichs anonymisiert und in die Sammlung guter Beispiele der Auditoren eingefügt. Als Anlagen waren das Datenblatt, der von den Auditoren ausgefüllte spezifische Fragenkatalog, die Bemerkungsliste, die Liste der eingesehenen Unterlagen, der nach den Fragestellungen und im

Audit besprochenen Kapiteln des spezifischen Fragenkatalogs strukturierte leere Maßnahmenplan, ggf. der Bewertungsbogen und Beispiele für Lösungsmöglichkeiten beigelegt.

Beispiele für gute Lösungen:

- Einführung des DV-Programms xyz zur computergestützten Schulung von Mitarbeitern;
- Übersichtliche Organisation der Bereitstellung der Betriebsanweisungen gem. Gefahrstoffverordnung;
- Übersichtliche Organisation der Dichtungsmaterialien in der Werkstatt;
- Regelung, dass Meister Sicherheitsbeauftragte gewesen sein müssen;
- Regelmäßige und protokollierte interne Audits durch den Betriebsstättenleiter mit Maßnahmenverfolgung;
- Ordnung und Sauberkeit insbesondere auch im Bereich des Fremdfirmenstützpunkts;
- Beispiele für Verbesserungspotenziale mit Handlungsbedarf;
- Fertigstellung der Gefährdungsanalyse in der Betriebsstätte/im Unternehmensbereich;
- Kennzeichnung der Probenahmestellen und der Be- und Entladestellen gem. GefahrstoffV;
- Aushängen der Alarmordnung in allen Treppenhäusern;
- Einweisung aller Beschäftigten in den Notfallplan mit Dokumentation der Einweisung durch Unterschrift der Teilnehmer;
- Anforderungen der Verfahrensanweisung für das Tragen von Persönlicher Schutzausrüstung müssen überall im Unternehmensbereich eingehalten werden.

Die Erstellung und Umsetzung des Maßnahmenplans wurde von den Auditoren nur im Falle eines Wiederholungsaudits überprüft. Ansonsten war dies Sache des auditierten Bereichs.

13.4 Zusammenfassung

Die Methode, die Weiterentwicklung der Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz eines Unternehmens/einer Betriebsstätte nicht nur an den gesetzlichen Regelungen auszurichten und eine Mängelliste zu erstellen, sondern auch Hilfestellung zur Behebung von Verbesserungspotenzialen durch anonymisierte praktische Beispiele aus anderen Unternehmen oder Betriebsstätten desselben Unternehmens zu geben und durch konkrete Hinweise auf wirksame Managementregelungen insbesondere der praktischen Umsetzung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zu unterstützen, wurde trotz der mit dem Audit verbundenen hohen zeitlichen Belastung (3 bis 5 Tage) als hilfreich angesehen und der zeitliche Aufwand als gute Investition bewertet. Das Audit wurde weniger als Prüfung sondern vielmehr als Beratung empfunden.

Weiterhin hat es sich durch diesen Praxistest gezeigt, dass in den auditierten Unternehmen die Elemente des Nationalen Leitfadens vorhanden und überwiegend gut geregelt waren auch wenn kein im Zusammenhang beschriebenes AMS verfügbar war und dass der Nationale Leitfaden ein hilfreiches Instrument zur inhaltlichen Strukturierung von Arbeitsschutzmanagementorganisationen sowohl auf Unternehmensebene als auch auf Betriebsstättenebene ist.

Der Schwerpunkt der Verbesserungspotenziale lag in einer in der Regel nicht ausreichenden Steuerung des Informationsflusses, einer vielfach nicht ausreichenden Dokumentation von Nachweisdokumenten sowie insbesondere in der fehlenden Durchgängigkeit der Organisation des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und in der nicht konsequenten weil nicht ausreichend an Kennzahlen ausgerichteten Organisation der Managementbewertung. Dadurch war vielfach die Kontinuität der Verbesserungsmaßnahmen nicht gegeben und die Wirksamkeit der Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz ging trotz hohem Engagement der Beteiligten in Einzelaktionen zu einem erheblichen Teil verloren. Es ist zu hoffen, dass sich dies durch die Aktivitäten der Berufsgenossenschaften und der Arbeitsschutzbehörden der Länder zur besseren Unterstützung der Unternehmen bei der Installation des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (Bescheinigungen für wirksame Arbeitsschutzmanagementsysteme) mittelfristig positiv entwickelt.



Abb. 13.1 Dr. Siegfried Böhm am 12. Juli 2005 bei seinem interessanten Eingangsreferat mit der Vorstellung nützlicher Handlungshilfen



Abb. 13.2 Teilnehmer des 13. Sicherheitsrechtlichen Kolloquiums in Wuppertal

14 Autoren- und Herausgeberverzeichnis

Dr. Siegfried Böhm

Freier Unternehmensberater, Pulheim
Mitglied des Beraterausschusses "Nationaler Leitfaden für AMS"
beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Berlin

Dr. rer. nat. Bernhard Brückner

Leiter der Abteilung „Arbeit, Arbeitsschutz“ im
Hessischen Sozialministerium, Wiesbaden

Dipl.-Ing. Helmut Ehnes

Leiter des Geschäftsbereiches Prävention der
Steinbruchs-Berufsgenossenschaft, Langenhagen

Dipl.-Ing. Matthias Honnacker

Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Gruppe 2.1
„Produktbeschaffenheit, Grundsatzfragen“ bei der
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang

Leiter des Bereichs „Sicherheitstechnik und Arbeitsschutz“ beim
Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V.
(ASER) an der Bergischen Universität Wuppertal, Wuppertal

Dipl.-Ing. Elke Lins

Leiterin des Dezernats „Arbeitsschutzsystem, Strahlenschutz“ beim
Staatlichen Amt für Arbeitsschutz Wuppertal, Wuppertal

Dr. rer. pol. Ralf Pieper

Fachgebiet Sicherheitstechnik / Sicherheits- und Qualitätsrecht,
Fachbereich D - Abteilung Sicherheitstechnik,
Bergische Universität Wuppertal, Wuppertal

Dipl.-Ing. Manfred Rentrop

stv. Leiter der Berufsgenossenschaftlichen Zentrale für Sicherheit
und Gesundheit (BGZ), Sankt Augustin

Dr. Albert Ritter

Leiter des Instituts Forschung • Beratung • Training (FBT), Otterberg

Dipl.-Psych. Andreas Saßmannshausen

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich „Arbeit und Gesundheit“ beim Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER) an der Bergischen Universität Wuppertal, Wuppertal

Dr. Birgit Sewekow

Koordinatorin für Responsible Care bei der Bayer Industry Services GmbH & Co. OHG, Leverkusen

Dipl.-Ing. Gerhard Strothotte

Leiter der Abteilung „Sicherheit“ bei der Berufsgenossenschaftlichen Zentrale für Sicherheit und Gesundheit (BGZ), Sankt Augustin

Prof., Dr., Dr. h.c. Manfred Weiss

Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits-, Wirtschafts- und Zivilrecht und Professur Arbeitsrecht im Fachbereich Rechtswissenschaft in der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt, Frankfurt am Main

Dipl.-Sozialwirt Wieland Wettberg

Leiter der Gruppe 3.1 „Arbeitsschutzorganisation, Qualifizierung“ bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

15 **Veranstungsverzeichnis**

Veranstaltungsreihe im Sommersemester 2004:

Neue Wege bei der Prävention:

Das Konzept der Steinbruch-Berufsgenossenschaft (StBG)

1. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 27. April 2004 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Helmut Ehnes

Leiter des Geschäftsbereiches Prävention der
Steinbruchs-Berufsgenossenschaft, Langenhagen

Neugestaltung der rechtlichen Anforderungen der Berufsgenossenschaften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz

2. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 8. Juni 2004 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Manfred Rentrop

stv. Leiter der Berufsgenossenschaftlichen Zentrale für
Sicherheit und Gesundheit (BGZ), Sankt Augustin

Responsible Care - eine weltweite Initiative der chemischen Industrie zur kontinuierlichen Verbesserung bei Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz

3. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 22. Juni 2004 in Wuppertal

Dr. Birgit Sewekow

Koordinatorin für Responsible Care bei der Bayer Industry Services
GmbH & Co. OHG, Leverkusen

Staatliche Arbeitsschutzaufsicht zwischen Deregulierung, Verwaltungsreform und neuen Herausforderungen

4. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 27. Juli 2004 in Wuppertal

Dr. rer. nat. Bernhard Brückner

Leiter der Abteilung „Arbeit, Arbeitsschutz“ im Hessischen Sozialministerium,
Wiesbaden

Veranstaltungsreihe im Wintersemester 2004/2005:

Die neue Konzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit – Rahmenbedingungen, Inhalte und Erfahrungen

5. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 16. November 2004 in Wuppertal

Dipl.-Sozialwirt Wieland Wettberg

Leiter der Gruppe 3.1 „Arbeitsschutzorganisation, Qualifizierung“ bei der
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Neue Entwicklungen bei der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung

6. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 30. November 2004 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Gerhard Strothotte

Leiter der Abteilung „Sicherheit“ bei der Berufsgenossenschaftlichen
Zentrale für Sicherheit und Gesundheit (BGZ), Sankt Augustin

Gesünder Arbeiten mit System – Chefsache Arbeitsschutz:

Ein Angebot des Staatlichen Amtes für Arbeitsschutz in Wuppertal

7. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 14. Dezember 2004 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Elke Lins

Leiterin des Dezernats „Arbeitsschutzsystem, Strahlenschutz“ beim
Staatlichen Amt für Arbeitsschutz Wuppertal, Wuppertal

Nützliche Online-Werkzeuge für Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit

8. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 18. Januar 2005 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang

Leiter des Bereichs „Sicherheitstechnik und Arbeitsschutz“ beim
Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V.
(ASER) an der Bergischen Universität Wuppertal, Wuppertal

Veranstaltungsreihe im Sommersemester 2005:

Instrumente zur Bewertung der betrieblichen Qualität des Arbeitsschutzes

9. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 10. Mai 2005 in Wuppertal

Dipl.-Psych. Andreas Saßmannshausen

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich „Arbeit und Gesundheit“ beim Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER) an der Bergischen Universität Wuppertal, Wuppertal

Produktsicherheit und Wettbewerb: Staatliche Verantwortung zwischen Verbraucherschutz und Marktwirtschaft

10. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 24. Mai 2005 in Wuppertal

Dipl.-Ing. Matthias Honnacker

Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Gruppe 2.1 „Produktbeschaffenheit, Grundsatzfragen“ bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz – ein Unternehmensziel

11. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 31. Mai 2005 in Wuppertal

Dr. Albert Ritter

Leiter des Instituts Forschung • Beratung • Training (FBT), Otterberg

Arbeitnehmermitwirkung im europäischen Arbeitsrecht

12. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 14. Juni 2005 in Wuppertal

Prof., Dr., Dr. h.c. Manfred Weiss

Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits-, Wirtschafts- und Zivilrecht und Professur Arbeitsrecht im Fachbereich Rechtswissenschaft in der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt, Frankfurt am Main

Methodik und Erfahrungen mit Audits im Bereich

Sicherheit und Gesundheitsschutz

13. Sicherheitsrechtliches Kolloquium am 12. Juli 2005 in Wuppertal

Dr. Siegfried Böhm

Freier Unternehmensberater, Pulheim

Mitglied des Beraterkreises "Arbeitsschutzmanagement" beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), Berlin

Anhang Folienpräsentationen verschiedener Veranstaltungen

Anhang 1:

Folienpräsentation des Eingangsreferats von **Herrn Dipl.-Ing. Manfred Rentrop**
(Berufsgenossenschaftliche Zentrale für Sicherheit und Gesundheit, Sankt Augustin)
beim **2. Sicherheitsrechtlichen Kolloquium** am 8. Juni 2004 in Wuppertal.

Anhang 2:

Folienpräsentation des Eingangsreferats von **Frau Dr. Birgit Sewekow**
(Bayer Industry Services GmbH & Co. OHG, Leverkusen)
beim **3. Sicherheitsrechtlichen Kolloquium** am 22. Juni 2004 in Wuppertal.

Anhang 3:

Folienpräsentation des Eingangsreferats von **Herrn Dr. Bernhard Brückner**
(Hessisches Sozialministerium, Wiesbaden)
beim **4. Sicherheitsrechtlichen Kolloquium** am 27. Juli 2004 in Wuppertal.

Anhang 1 Folienpräsentation am 8. Juni 2004 von Herrn Dipl.-Ing. Manfred Rentrop (BGZ)

Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Bürokratieabbau - Eigenverantwortung - Motivation

Neugestaltung der rechtlichen Anforderungen der Berufsgenossenschaften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz

Dipl.-Ing. Manfred Rentrop

stv. Leiter der Berufsgenossenschaftlichen Zentrale für
Sicherheit und Gesundheit

BGZ

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 1



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Neue Grundlagen für die bgliche Prävention

Bausteine der neuen berufsgenossenschaftlichen Präventionsarbeit

Neuordnung des Arbeitsschutzrechts

BGV A 1 „Grundsätze der Prävention“

Zusammenwirken mit der Gewerbeaufsicht

Eckpunkte eines Präventionsgesetzes

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 2



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Bausteine der neuen bglichen Präventionsarbeit

Neuordnung des Arbeitsschutzrechts

1. **Kritik**
2. **Abstimmungen zwischen Staat, Berufsgenossenschaften und Sozialpartnern**
3. **Verstaatlichung des Arbeitsschutzrechts**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 3



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Neuordnung des Arbeitsschutzrechts

1. Kritik

- * **Masterplan „Bürokratieabbau“ des BMWA**
Thema Nr. 9: Abbau bglicher UVVen, die parallel zum staatlichen Recht bestehen.
Thema Nr. 10: Revision der UVVen zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung in KMU
- * **Henzler-Entbürokratisierungskommission in Bayern**
Zielvorgabe: Weniger Staat - mehr Eigenverantwortung und Freiheit
Vorschriftenabbau; Abbau von Detailregelungen;
Effizientere staatliche Kontrollen: „Nur noch einer im Betrieb“

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 4



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Neuordnung des Arbeitsschutzrechts

2. Abstimmungen zwischen Staat, Berufsgenossenschaften und Sozialpartnern

* Thesenpapier

* Leitlinien zur künftigen Gestaltung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz

Ziele: Vermeidung von Doppelregelungen
Rechtsbereinigung
Erhöhung der Vorschriftentransparenz für den Betrieb

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 5



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Thesenpapier 1999

- 1 EG-Richtlinien werden regelmäßig durch staatliches Recht umgesetzt**
- 2 Neue Vorschriften werden nur bei Regelungsdefiziten erlassen**
- 3 Doppelregelungen zu gleichen Sachverhalten sollen vermieden werden**
- 4 Konkretisierende Vorschriften und Regeln müssen eindeutig erkennen lassen, welche Rechtsvorschriften in welcher Form konkretisiert werden**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 6



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Leitlinienpapier 2003

- I. BG-Vorschriften werden in den Bereichen erlassen, in denen es eine Ergänzung oder Konkretisierung staatlicher Arbeitsschutzvorschriften bedarf**
- II. Staatliche Arbeitsschutzvorschriften und BG-Vorschriften müssen miteinander verknüpft sein**
- III. Hilfen zur praxisgerechten Anwendung**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 7



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Leitlinienpapier 2003

Leitlinien zur künftigen Gestaltung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz			
BG-Vorschriften			Begründung / Erläuterung
I	1	BGV in der Regel nein	Staatl. Ausschuss und TR
	2	BGV kann in Betracht kommen	Staatl. ArbSchVorschrift ohne TR
	3	BGV kann besondere Bedeutung zukommen	keine staatliche ArbSchVorschrift
BG-Vorschriften			Ausführung
II	BGV nach BGV A 1 – Modell		Inbezugnahme staatl. Rechts durch Verweis
BG-Regeln			Ausführung
III	BGR im Kooperationsmodell		BGR werden ins Techn. Regelwerk übernommen

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 8



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Neuordnung des Arbeitsschutzrechts

3. Verstaatlichung des Arbeitsschutzrechts

- * Entwicklung der Vorschriften im Arbeitsschutz
- * Staatliche Ausschüsse
- * Staatliche und bgliche technische Regeln
- * Entwicklung der Vorschriften im Arbeitsschutz 1970 - 2004

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 9



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Verstaatlichung des Arbeitsschutzrechts

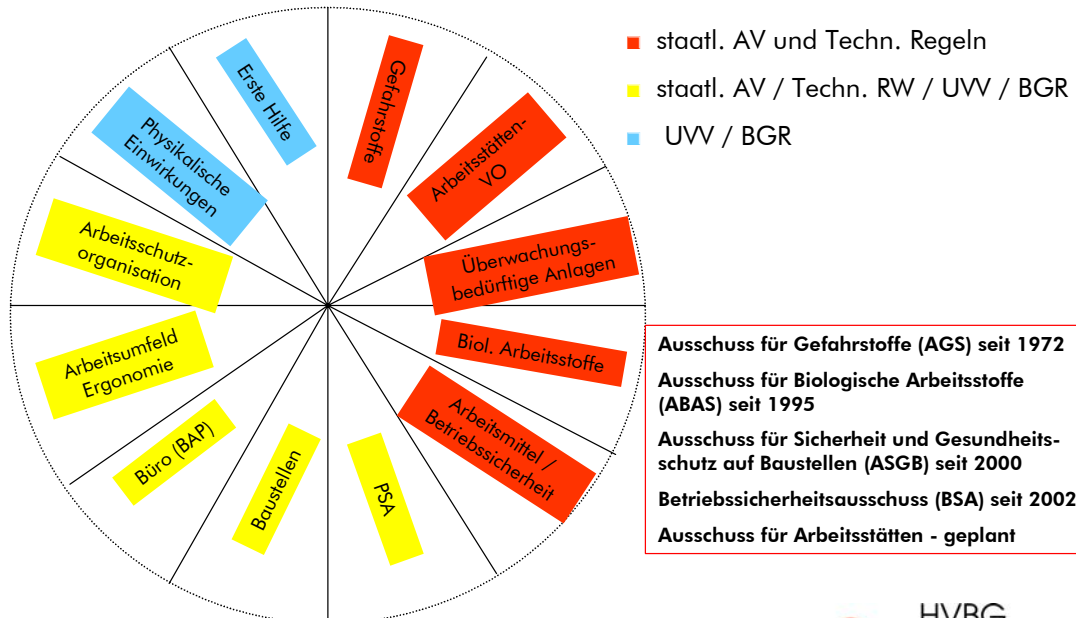
- * Seit den Neunzigern: stetiger Trend zur Verstaatlichung des Arbeitsschutzrechts feststellbar
- * Folge: Zurückdrängung bglicher UVVen
- * Zunächst besetzte staatliche Rechtsfelder: Bau und Ausrüstung technischer Arbeitsmittel in Umsetzung von Binnenmarktvorschriften (Beschaffenheit)
- * Aktuell besetzte staatliche Rechtsfelder: Vorschriften in Bereichen mit EU-Mindestanforderungen, in denen Mitgliedstaaten Freiräume bei nationaler Ausgestaltung haben (Betrieb)
- * Jüngstes Beispiel: Betriebssicherheitsverordnung

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 10



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Staatliche Ausschüsse



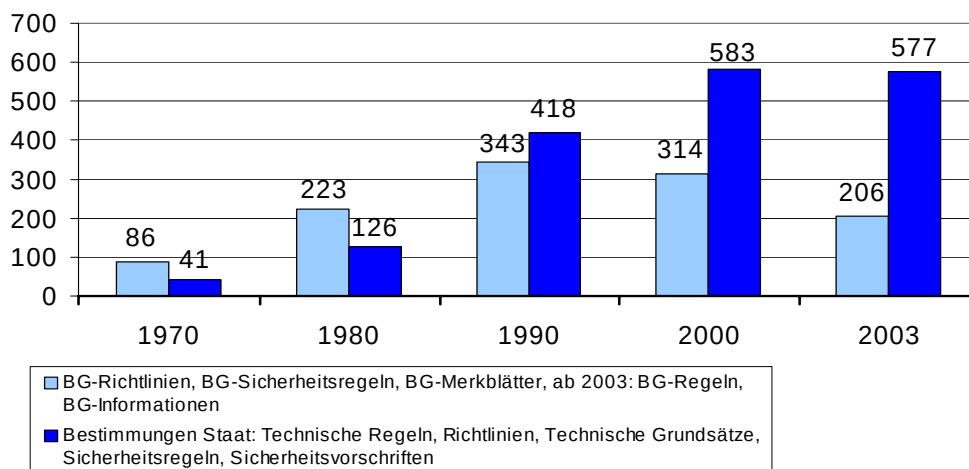
Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 11



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Staatliche und bgliche technische Regeln 1970-2003

Anzahl staatlicher und bglicher technischer Regeln

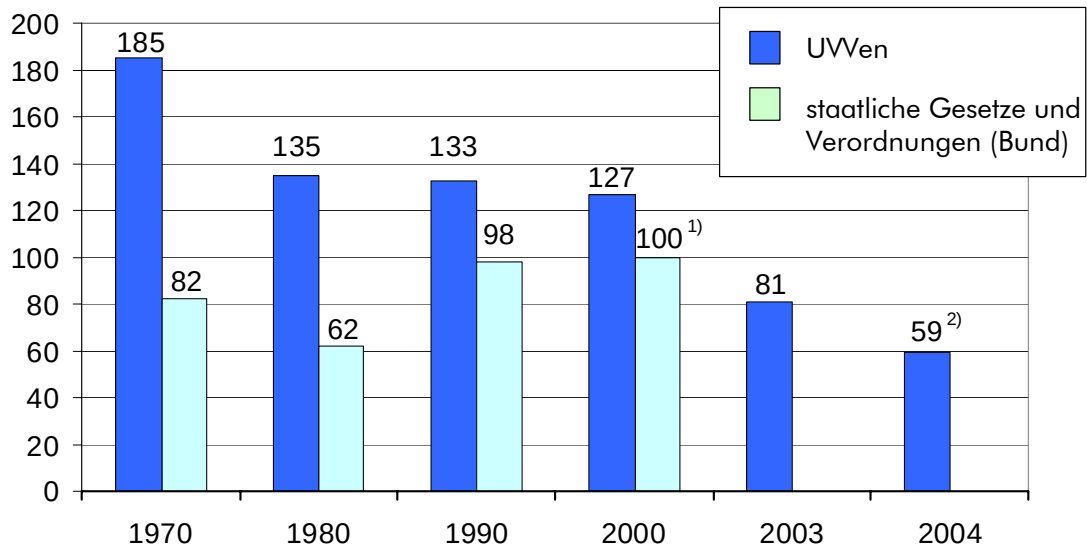


Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 12



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Entwicklung der Vorschriften im Arbeitsschutz 1970 - 2004



¹⁾ Quelle: Unfallverhütungsbericht

²⁾ Zurückziehung von 22 BG-Vorschriften auf Grund Beschluss MV 2/03



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ BGV A 1 „Grundsätze der Prävention“

Konstruktionselemente und Zielstellungen der neuen Basisvorschrift BGV A 1

- * **einheitliche und flächendeckende Anwendung**
- * **allumfassender Charakter mit abstrakten Begriffen**
- * **Umsetzung eines ganzheitlichen Ansatzes im Arbeitsschutz**
- * **Verzicht auf Wiederholungen des staatlichen Arbeitsschutzrechts durch das Instrument der Inbezugnahme**
- * **keine Durchführungsanweisungen**



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ BGV A 1 „Grundsätze der Prävention“

- * **BGV A 1 als zentrales Element bei der Neugestaltung des bglichen Vorschriftenwerks**
- * **Basisvorschrift für die bgliche Prävention**
- * **Grundpflichten von Unternehmern und Versicherten**
- * **Umfassende Geltung für alle Branchen, Tätigkeiten, Arbeitsbereiche und Arbeitsverfahren**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 15



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ BGV A 1 „Grundsätze der Prävention“

- * **Faktische Verstaatlichung des Arbeitsschutzes erfährt mit der Inbezugnahme staatlichen Rechts in der BGV A 1 einen Ausgleich**
- * **Überwachungsauftrag der BGen steht auf sicherer Grundlage, falls künftig außer der BGV A 1 nur noch wenige andere BG-Vorschriften existent sein sollten**
- * **Maßnahmen nach staatlichem Recht zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren können mit gesetzlichem Auftrag der BGen überwacht und bei Bedarf angeordnet werden**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 16



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ BGV A 1 „Grundsätze der Prävention“

- * **Bgliches Satzungsrecht nimmt Inhalte des staatlichen Arbeitsschutzrechts in Bezug (§ 2 Abs. 1)**
- * **Die Anwendung des staatlichen Arbeitsschutzrechts ist als Unternehmerpflicht in der UVV verankert**
- * **Konzept der Inbezugnahme vermeidet die Vermischung der Rechtssysteme aus staatlichem Arbeitsschutzrecht und bglichem Satzungsrecht**
- * **Staat und BGen vollziehen ihr jeweiliges Recht**
- * **Prozess der Rechtsbereinigung wird angestoßen**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 17



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Rechtsbereinigung

1. Schritt

Mit dem Erlass der BGV A 1 werden außer Kraft gesetzt:

- * **BGV B 1 „Umgang mit Gefahrstoffen“**
- * **BGV B 12 „Biologische Arbeitsstoffe“**
- * **43 BG-Vorschriften des sog. Maschinenaltbestandes (§ 34 BGV A 1)**

Wesentliche Inhalte (Betrieb) werden in BG-Regeln überführt

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 18



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Rechtsbereinigung

2. Schritt

Beschluss der Mitgliederversammlung 2/2003 am 28. Nov. 2003

- * **22 weitere BG-Vorschriften können außer Kraft gesetzt werden (Doppelregelungen zur BetrSichV)**

3. Schritt

Mit Inkrafttreten der ArbStättV wird die EG-RL „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“ umgesetzt

- * **Außerkraftsetzung der BGV A 8 (VBG 125)**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 19



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Rechtsbereinigung

4. Schritt

Aktualisierung, ggfs. Zusammenfassung von BGV A 6 / BGV A 7 (Regelbetreuung, Unternehmermodell)

5. Schritt

Prüfung der Inhalte von BG-Vorschriften

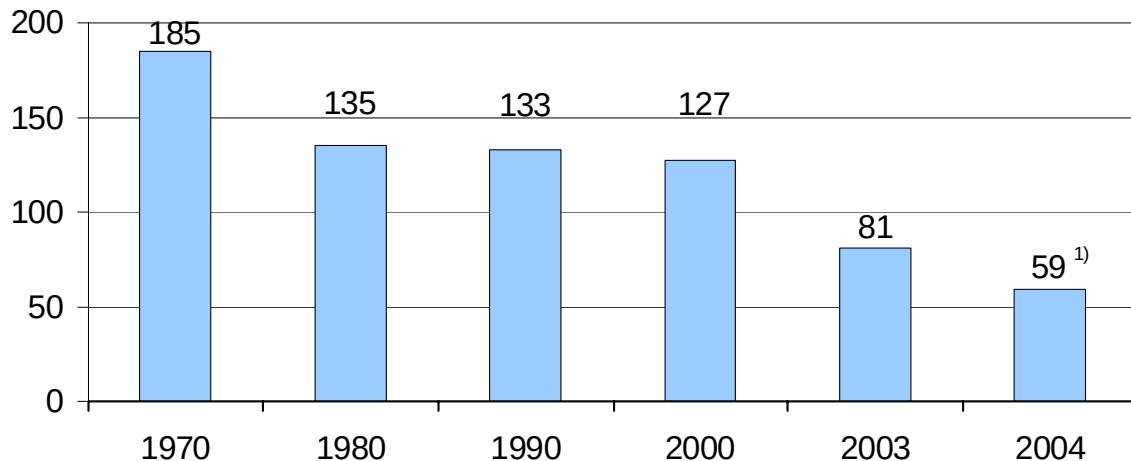
- * **hinsichtlich der Identifizierung von Doppelregelungen mit dem Ziel der Außerkraftsetzung**
- * **hinsichtlich notwendiger, branchenbezogener BG-Vorschriften (BAU, METALL, VERWALTUNG etc.)**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 20



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Entwicklung der Anzahl der UVVen 1970 - 2004



¹⁾ Zurückziehung von 22 BG-Vorschriften auf Grund Beschluss MV 2/03

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 21



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ BGV A 1 „Grundsätze der Prävention“

- * Unterhalb der BGV A 1 wird **eine** BG-Regel „Grundsätze der Prävention“ (BGR A 1) entwickelt
- * Im Rahmen des im Leitlinienpapier verankerten Kooperationsmodells können BG-Regeln in staatliche Regeln überführt werden
- * Die Urheberschaft dieser Regeln bleibt davon unberührt und wird kenntlich gemacht
- * Vorteil für die BG-Regel: Vermutungswirkung

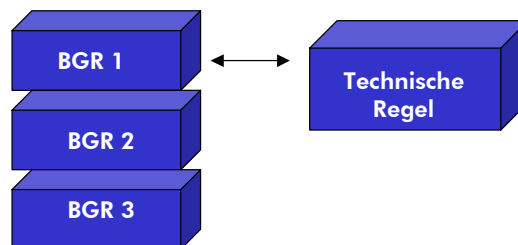
Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 22



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ BGV A 1 „Grundsätze der Prävention“

- * **BG-Regelwerk als Standort für Detailregelungen aus dem bisherigen BG-Vorschriftenwerk**
- * **Nach dem Kooperationsmodell werden künftig auch BG-Regeln als staatliches Regelwerk im Geltungsbereich von Verordnungen (z.B. Betriebssicherheitsverordnung) mit Vermutungswirkung ausgestaltet werden können**



Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 23



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Zusammenwirken mit der Gewerbeaufsicht

- * **Überarbeitung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über das Zusammenwirken der UVT und der Gewerbeaufsichtsbehörden (AVV) mit dem Ziel, die auf Seiten von Staat und UVT verfügbaren Ressourcen optimal zu nutzen, d.h.**
- * **Vermeidung von Doppelbesichtigungen der Betriebe**
- * **Vermeidung von Mehrfachprüfungen technischer Arbeitsmittel**
- * **Optimierung der Zusammenarbeit, Abstimmungsprozesse**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 24



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Zusammenwirken mit der Gewerbeaufsicht

AVV (Stand 18. November 2003)

- * **Zusammenarbeit auf der Betriebsebene
- Koordinierte Tätigkeit im Betrieb -**
- * **Zusammenarbeit auf Landesebene**
- * **Zusammenarbeit auf Bundesebene**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 25



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Das duale Arbeitsschutzsystem / Diskussion

Während die Systemelemente im dualen Arbeitsschutzsystem „**Autonomes Arbeitsschutzrecht**“ und „**Rechtsetzung**“ konsensual – auch im Sinne der Kritiker – weiter entwickelt wurden, besteht hinsichtlich der Regelung des Aufgabenfeldes „**Überwachung**“ zurzeit noch erheblicher Diskussionsbedarf.

Kontrovers wird diskutiert, ob eine konsequente Umsetzung von § 21 (3) ArbSchG in Form einer Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über das Zusammenwirken beider Akteure (AVV) den politischen Randbedingungen und Entwicklungen ausreichend Rechnung trägt oder ob eine weitreichende Umsetzung des § 21 (4) ArbSchG (Aufgabenübertragung auf UVT) eine Lösung der anstehenden Fragen darstellen könnte.

RE 2004 - Abb. 26



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Das duale Arbeitsschutzsystem / Diskussion

Die konsensuale Ausformulierung einer **neuen AVV**, die den kritischen Stimmen Rechnung trägt und auf eine verbesserte Koordination und Abstimmung bei Betriebsbesichtigungen zielt (Verminderung von Doppelarbeit), liegt dem BMWA zur rechtlichen Umsetzung vor.

Angeichts der Kapazitätsreduzierungen bei der Gewerbeaufsicht in den Ländern (Kommunalisierung) wird das duale System, das auf dem Grundsatz sich ergänzender Kapazitäten aufgebaut ist, in puncto Überwachung insgesamt in Frage gestellt.

Es wird zurzeit in den Ländern diskutiert und geprüft, ob Vereinbarungen zwischen UVT und Ländern in einem bundesweiten Rahmen getroffen werden sollten, die eine Übertragung der gesamten (technischen) Arbeitsschutzüberwachung auf die UVT entsprechend § 21 (4) ArbSchG zum Inhalt haben.

RE 2004 - Abb. 27



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Eckpunkte eines Präventionsgesetzes

Strategie des Bundes (BMGS) hat vier Elemente

- * **Nationaler Aktionsplan „Prävention“**
- * **Deutsches Forum für Prävention und Gesundheitsförderung (DFPGF) und Stiftung PGF auf Bundesebene**
- * **Gesetz für Prävention und Gesundheitsförderung**
- * **Bericht der Bundesregierung**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 28



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Eckpunkte eines Präventionsgesetzes

Präventionsgesetz Schwerpunkte

- * **Koordination und Kooperation**
- * **Qualitätssicherung**
- * **Lebensweltorientierte Maßnahmen**
- * **Fortentwicklung der primären Prävention in der Sozialversicherung**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 29



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Eckpunkte eines Präventionsgesetzes

Zusammenfassung der Eckpunkte

- * **Aufbau von Strukturen für eine Verbesserung der primären Prävention (Vorbild § 20 SGB V)**
- * **Entlastung der GKV durch Belastung von RV, UV, PflegeV**
- * **Einbindung der UV in einen nationalen Aktionsplan „Prävention“ sowie Mitwirkung am Präventionsbericht der Bundesregierung**
- * **Leistungen / Aufgaben der UV bleiben unberührt (§ 22 Abs. 1 Nr. 1 SGB I / § 14 SGB VII)**

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 30



Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

■ Neue Grundlagen für die bgliche Präventionsarbeit



Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 31

Sicherheitstechnisches Kolloquium, Uni Wuppertal, 08. Juni 2004

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit**

Manfred Rentrop

Manfred Rentrop, BGZ - Abb. 32

Anhang 2 Folienpräsentation am 22. Juni 2004 von Frau Dr. Birgit Sewekow (BIS)

Responsible Care

...ist eine weltweite Initiative der chemischen Industrie.
Ziel ist die ständige Verbesserung von Gesundheitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz - freiwillig und unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben.

Folien/RCvortrag_extern • Seite 1
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Responsible Care ist ein strategischer Ansatz, ein äußerst wichtiger industriepolitischer Ansatz, der durchgesetzt werden muß als geistige Grundlage unserer täglichen Arbeit. Responsible Care ist kein zeitlich begrenztes Programm, sondern gelebte Kultur.

Rede Dr. Oels, Konzerntagung 1997

Folien/RCvortrag_extern • Seite 2
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Übersetzungsversuche

- ➡ Verantwortliches Handeln?
- ➡ Verantwortungsbewusstes Handeln?!
- ➡ aus Verantwortungs-Bewusstsein Fürsorge wahrnehmen
- für gegenwärtiges Tun und Planen bei Umweltschutz und Sicherheit
- unter Einbeziehung der sich wandelnden Rahmenbedingungen (Bevölkerungswachstum, Mobilität...)
- nach Analyse der Wirkung und Einschätzung der Verhältnismäßigkeit (Ökologie, Ökonomie, Soziales)
- um kontinuierlich besser zu werden

Folien/RCvortrag_extern • Seite 3
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Weltweite Entwicklung zu Responsible Care

- 1985 Start Responsible Care in Kanada
- 1987 Brundlandt Report „Our Common Future“
- 1992 Konferenz der Vereinten Nationen in Rio
Agenda 21 als Handlungsanleitung erwähnt
Responsible Care (§ 30)
- 2002 World Summit on Sustainable Development, Johannesburg

Entwicklung in Deutschland

- 1995 VCI-Leitlinien „Verantwortliches Handeln“
- 1999 CEO-Commitment zu 10 RC-Grundsätzen des VCI
- 2001 Selbsteinschätzung der VCI-Mitgliedsfirmen zur Umsetzung von Responsible Care
- 2004 Aktualisierung Self Assessment Questionnaire

Folien/RCvortrag_extern • Seite 4
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Sustainable Development und Responsible Care

Leitvorstellung für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung unter Berücksichtigung der globalen Probleme

- Begrenztheit natürlicher Ressourcen
- Begrenzte Belastbarkeit natürlicher Ökosysteme
- Wachstum der Weltbevölkerung
- Unterversorgung großer Teile der Weltbevölkerung

Verabschiedet 1992 in Rio de Janeiro von 178 Staaten

Gleichwertigkeit ökonomischer, ökologischer und sozialer Ziele

Responsible Care ist der Weg, ist der Beitrag der Chemiebranche

Folien/RCvortrag_extern • Seite 5
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care



Folien/RCvortrag_extern • Seite 6
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Das Bayer-Commitment zu den 10 VCI-Grundsätzen zu RC wurde von Herrn Dr. Schneider am 18. August 1999 unterschrieben und liegt nach der Neuorganisation des Unternehmens mit der Unterschrift von Herrn Wenning vor.



Die Leitlinien wurden vom Verband der Chemischen Industrie e. V. (VCI) in Deutschland herausgegeben.

Folien/RCvortrag_extern • Seite 7
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Leitlinien

Für Bayer ist es grundlegende Verpflichtung, schonend mit den natürlichen Ressourcen umzugehen, sicher zu produzieren und die Umwelt so wenig wie möglich zu belasten.

Umfassender Umweltschutz, größtmögliche Sicherheit, hohe Qualität der Produkte und optimale Wirtschaftlichkeit sind gleichrangige Erfolgsfaktoren zum Erreichen der Unternehmensziele.

Für die Beteiligungsgesellschaften von Bayer in aller Welt gelten vergleichbar hohe Maßstäbe wie für die Bayer AG.



Folien/RCvortrag_extern • Seite 8
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Ziele in unseren Leitlinien

- **Produktverantwortung**
Ungefährliche Handhabung, abbaubar, sicher entsorgbar, transportierbar, lagerbar
- **Dialog**
Die Besorgnisse der Öffentlichkeit und der Mitarbeiter sind ernst zu nehmen
- **Umweltschutz**
Wenn erforderlich über die gesetzlichen Vorgaben hinaus
- **Gesundheitsschutz**
Qualifizierte arbeitsmedizinische Betreuung und präventive Gesundheitsförderung
- **Arbeitssicherheit**
Stetige Verbesserung der Sicherheit durch alle Mitarbeiter
- **Anlagensicherheit und Gefahrenabwehr**
Ständige Anpassung an den Stand der Technik
- **Sicherheit in der Logistik**
Risiken bei Transport, Umschlag und Lagerung von Gütern auf ein Minimum reduzieren
- **Technologietransfer**
In den Beteiligungen gleich hohes Niveau wie in der Bayer AG



Folien/RCvortrag_extern • Seite 9
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Schwerpunkte bei den Arbeiten zu Responsible Care*

Der RC-Prozess muß nachhaltig im Sinne des Sustainable Development betrieben werden. Kurzfristige Erfolge müssen und können nicht erwartet werden, wenn eine Kultur gelebt werden soll. Zur weiteren Realisierung des unternehmensweiten RC-Prozesses werden folgende Arbeitsschwerpunkte vorgeschlagen:

1. Aufstellung und Fortschreibung von Unternehmenszielen zu RC sowie daraus abgeleitet Erstellung von Commitments für alle Teilkonzerne, Servicegesellschaften bzw. Geschäftsführungen des Unternehmens und bereichsinterner Dialog
2. Commitment der Unternehmensleitung im VCI (liegt vor)
3. Sicherstellung eines KVP
 - fortgesetzte jährliche Aufstellung, Kontrolle und Fortschreibung von Zielen seitens der Teilkonzerne und Servicegesellschaften
 - jährliche Erstellung und Fortschreibung der RC-Performance seitens der Teilkonzerne und Servicegesellschaften (Selbsteinstufung)
 - festgesetzte Vereinbarung jährlicher RC-Standortziele (Bayer Chemie-/Industrieparks)
4. Begleitende bewussteinbildende Maßnahmen
 - Jahresaktion zu konkreten RC-Themen
 - verbesserter zielgruppengerichteter systematischer Dialog zu RC
 - weiterhin systematische Ausbildung / Schulung zu RC
 - Motivationsmaßnahmen
5. Berücksichtigung der internationalen Dimension von RC in den AG-Koordinierungsaktivitäten
6. Einbeziehung der Bayer Chemiepark-Partner in die RC-Initiative zur Realisierung einer vereinheitlichten RC-Performance an den Standorten
7. RC-Darstellung aller Teilkonzerne und Servicegesellschaften im RC-Intranetauftritt, laufende Aktualisierung
8. RC-Verhalten als Beurteilungskriterium
9. Externe Kommunikation / Sicherheitsdialog mit verschiedenen Zielgruppen

* HSE-Coordination Committee Germany am 08.09.2003

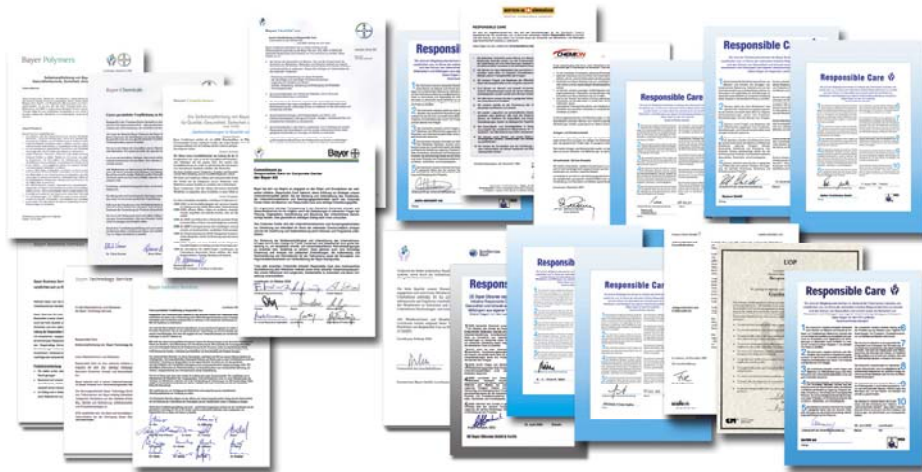
Folien/RCvortrag_extern • Seite 10
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Responsible Care-Verpflichtung

Die Firmen im Bayer Chemiepark Leverkusen haben eine schriftliche Selbstverpflichtung (Commitment) zu den weltweit gültigen RC-Grundsätzen abgegeben und diese in den Unternehmen kommuniziert.



Folien/RCvortrag_extern • Seite 11
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

RC-Zielsetzungsprozess:

Jährliche Erhebung zähl- und meßbarer Vorgaben, z.B.

- Sicherheit:
 - Unfallzahlen
 - Betriebsstörungen
 - Audits
- Umwelt:
 - Energieeinsparungen
 - Emissionsminderungen
 - Abfallvermeidung, -reduzierung
- Allgemein:
 - Verbesserungsvorschläge
 - Reklamationen vermeiden
 - Sauberkeit und Ordnung
 - Schulungen

Folien/RCvortrag_extern • Seite 12
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

RC-Ziele/Zielsetzungsprozess

- Jährliche Erhebung der RC-Ziele der Teilkonzerne, Servicegesellschaften und Chemieparkpartner sowie Bericht über den Abarbeitungsstand der Vorjahresziele
- Jährliche Erhebung der RC-Ziele für die Bayer Chemieparks/Industrieparks sowie Bericht über den Abarbeitungsstand

Folien/RCvortrag_extern • Seite 13
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Organisatorische Umsetzung - RC-Koordinatoren

Es gibt RC-Koordinatoren für:

- den Bayer-Konzern
- die Bayer-Teilkonzerne, Servicegesellschaften, Corporate Center sowie die Regionen
- die Bayer-Chemieparks/Industrieparks
- die Chemieparkpartner in den Bayer-Chemieparks/Industrieparks

Geschäftsführung: Verantwortlich für die Umsetzung von RC

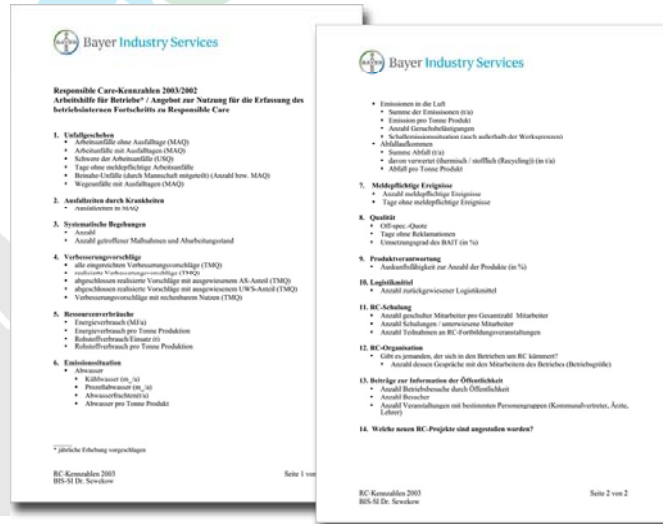
Koordinatoren: Beratung und Unterstützung der Geschäftsführung

Folien/RCvortrag_extern • Seite 14
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Die RC-Indikatoren gemäß der VCI-Umsetzungshilfe dienen der systematischen Umsetzung und unterstützen den Zielsetzungsprozess

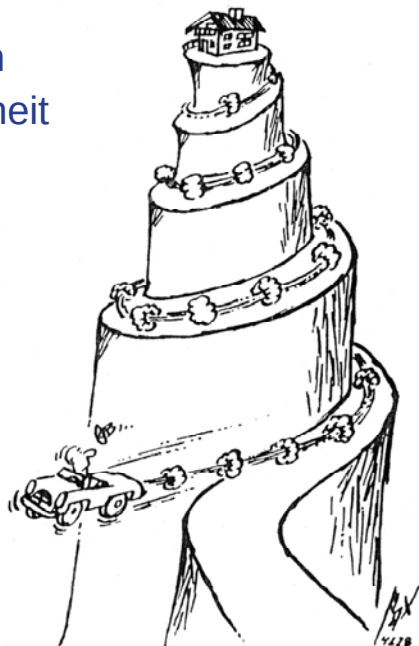


Folien/RCvortrag_extern • Seite 15
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Fehler entstehen
oft aus Gewohnheit



Folien/RCvortrag_extern • Seite 16
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Entscheidender Erfolgsfaktor für die Umsetzung von Responsible Care ist die Einstellung der Mitarbeiter auf allen Ebenen im Unternehmen zu Responsible Care.

Die Einstellung wird wesentlich beeinflusst durch:

- eine Verpflichtung des Unternehmens zur Teilnahme und
- die Vorbildfunktion der Vorgesetzten

Folien/RCvortrag_extern • Seite 17
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Responsible Care-Jahresaktionen in der Bayer AG

Zur Intensivierung des Dialogs auf allen Ebenen und der weiteren Bewusstmachung des Themas Responsible Care finden seit 1998 in allen Werken Jahresaktionen statt.

Bisherige Themen:

- 1998: alle RC-Gebiete
- 1999: Arbeitssicherheit
- 2000: Sicherheitsbewusstsein
- 2001: Dialog
- 2002: Gesundheitsschutz
- 2003: Eigenverantwortung
- 2004: Ressourcenschonung

Folien/RCvortrag_extern • Seite 18
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Responsible Care-Jahresaktion 2004 / Ressourcenschonung in den Bayer Chemieparken

Elemente:

1. Publikationen in Periodika des Bayer-Konzerns sowie der Chemiepark-Partner
2. Faltblatt
3. Plakate • Comics
 - Unfälle/Verbesserungsvorschläge
4. Umsetzungsbeispiele in den Teilkonzernen, Servicegesellschaften und bei den Chemiepark-Partnern/ggf. Ausstellung
5. Wettbewerb der Betriebe / Laboratorien
6. RC-Gespräche mit dem Werksleiter
8. RC im Internet/Intranet
9. Sonstiges (Hilfsmittel, Sonderaktionen (der Betriebe))

Folien/RCvortrag_extern • Seite 19
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Wettbewerb der Betriebe



Trifarben 2 ist RC-Betrieb des Jahres 2003

Sie freuen sich mit der Mannschaft des RC-Betriebes 2003 (v.l.):
Dr. Heinz Bahnmüller, Betriebsleiter Dr. Gerald Talhoff, Dr. Birgit Sewekow.

Folien/RCvortrag_extern • Seite 20
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Responsible Care

Interner Responsible Care-Dialog

Zum Dialog mit Mitarbeitern über RC gibt es viele Gelegenheiten, z.B.

- RC-Gespräche mit dem Werksleiter
- RC-Workshops
- Betriebsbegehungen
- Projektbesprechungen
- Qualitätskreise
- Sicherheitsgespräche
- Kurzgespräche / 5-Minuten-Gespräche
- Vertrauensleute-Sitzungen
- Abteilungs-/Betriebsbesprechungen
- Meistergespräche
- Mitarbeitergespräche
- Unterweisungen
- Prämienübergabe von Verbesserungsvorschlägen

Folien/RCvortrag_extern • Seite 21
Dr. Birgit Sewekow
2004.03.26



Anhang 3 Folienpräsentation am 27. Juli 2004 von Herrn Dr. Bernhard Brückner (HSM)



Staatliche Arbeitsschutzaufsicht zwischen Deregulierung, Verwaltungsreform und neuen Herausforderungen

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Staatliche Arbeitsschutzaufsicht zwischen Deregulierung, Verwaltungsreform und neuen Herausforderungen

- Ziele und Aufgaben der Arbeitsschutzbehörden
- Europäischer Rechtsrahmen und seine Umsetzung in Deutschland
- Grundlagen der Arbeitsschutzverwaltung
- Deregulierung
- Arbeitsschutz in einer sich verändernden Arbeitswelt
- Neue Strategien für Arbeit und Gesundheit

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Ziele und Aufgaben der Arbeitsschutzbehörden

- **Garantenstellung des Staates**
Der Staat gemäß Artikel 2 (2) GG die körperliche Unversehrtheit seiner Bürger zu gewährleisten.
- **Ziele des Arbeitsschutzes**
Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für die Beschäftigten sowie menschengerechte Gestaltung der Arbeit.
- **Überwachung und Beratung**
Adressat der Behörden sind Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sowie Verbände

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Europäischer Rechtsrahmen und Umsetzung in Deutschland

- **Arbeitsschutzrahmenrichtlinie**
(89/391/EWG vom 12.6.89)
zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit
- **Einzelrichtlinien zu**
Arbeitsstätten
Sicherheit auf Baustellen
persönliche Schutzausrüstungen
Bildschirmarbeitsplätzen
Arbeitsmitteln
Lärm
Vibrationen
biologischen Arbeitsstoffen

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Europäischer Rechtsrahmen und Umsetzung in Deutschland

- Richtlinien zum Umgang mit Gefahrstoffen
- Arbeitszeitrichtlinie
- Mutterschutzrichtlinie
- Maschinenrichtlinie
- Produktsicherheitsrichtlinie

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Europäischer Rechtsrahmen und Umsetzung in Deutschland

- Zentrale Bestimmungen aller EU-Richtlinien:
 - **Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten liegen in der Verantwortung der Arbeitgeber**
 - **Grundlegende Maßnahmen sind**
 - ➔ Gefährdungsbeurteilung
 - ➔ Menschengerechte Arbeitsgestaltung
 - ➔ Arbeitsschutzorganisation
 - ➔ Anwendung des Standes der Technik
 - ➔ Rangfolge der Schutzmaßnahmen
 - ➔ Beteiligung der Beschäftigten
 - ➔ Arbeitsmedizinische Vorsorge
 - ➔ Beratung

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Europäischer Rechtsrahmen und Umsetzung in Deutschland

- Arbeitsschutzgesetz vom August 1996
 - *Umsetzung der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie von 1989*
- Ziel
 - *Sicherung und Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit, zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbedingungen*

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Europäischer Rechtsrahmen und Umsetzung in Deutschland

- Philosophie des Arbeitsschutzgesetzes
 - *Ganzheitlicher Begriff von Gesundheit: WHO: physisches, psychisches, soziales Wohlbefinden*
 - *Vorschrift mit Zielvorgaben, die Handlungsspielräume eröffnen*
 - *Zielorientierung, Eigeninitiative und Verantwortungsbewusstsein der Normadressaten*
 - *Kommunikation und Beteiligung aller Betroffenen*

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Grundlagen der Arbeitsschutzverwaltung

- Arbeitsschutzgesetzgebung im Föderalismus
 - **Kompetenz des Bundes für Gesetzgebung und Erlass von Rechtsverordnungen mit Zustimmung der Länder (konkurrierende Gesetzgebung)**
 - **Verantwortung gegenüber EU**
- Vollzugkompetenz der Länder
 - **Umsetzung der Bundesrechts in eigener Verantwortung**
 - **Einrichtung kompetenter Behörden zur Überwachung**
 - **Ca. 4000 Aufsichtsbeamte**

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Grundlagen der Arbeitsschutzverwaltung

- Organisation der Arbeitsschutzverwaltungen
 - **Je nach Verwaltungsaufbau der Länder: ein-, zwei- oder dreistufig**
 - ➔ Gewerbeaufsichtsämter
 - ➔ Ämter für Arbeitsschutz
 - ➔ Landesämter für Arbeitsschutz
 - ➔ Landesämter für Arbeits-, Immissions-, Verbraucherschutz, Gesundheitsschutz
 - ➔ Teilorganisation der allgemeinen staatlichen Verwaltung
 - ➔ Teilorganisation des Senats
 - ➔ Teilorganisation der Landräte

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Grundlagen der Arbeitsschutzverwaltung Staat - UVT

- Funktion der Arbeitsschutzbehörden
 - ***Sicherstellung der allgemeinverbindlichen Arbeitsschutzmindeststandards in allen Unternehmungen***
 - ***Information und Beratung***
 - ***Hoheitliche Überwachung***
- Neues Selbstverständnis
 - ***Früher: Gewerbepolizei***
 - ***Heute: Berater und Auditor***

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Grundlagen der Arbeitsschutzverwaltung Staat – UVT

- Funktion der Unfallversicherungsträger
 - ***Zweig der Sozialversicherung:
Haftungsablösung der Unternehmer***
 - ***Entschädigung des Versicherungsfalles***
 - ***Prävention des Versicherungsfalles mit
allen geeigneten Mitteln***
- Selbstverständnis
 - ***Berater und Unterstützer der
Mitgliedunternehmen***

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Grundlagen der Arbeitsschutzverwaltung Verwaltungsreform

- Anlass: Haushaltslage
- Kernfrage: Rolle des Staates
 - *Wie viel staatliche Aufsicht braucht/verträgt die Wirtschaft ?*
 - *Was sind staatliche Kernaufgaben ?*
 - *Was können Private/Dritte besser erledigen ?*

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Grundlagen der Arbeitsschutzverwaltung Verwaltungsreform

- Ziele:
 - *Straffung der Verwaltung*
 - *Neue Steuerungsmodelle*
 - *Effizienzsteigerung*
 - *Ressourceneinsparung*

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Grundlagen der Arbeitsschutzverwaltung Verwaltungsreform

- Probleme der Arbeitsschutzbehörden:
 - *Konflikt zwischen altem Rollenverständnis als Eingriffsverwaltung und neuem Staatsverständnis*
 - *Fehlenden Akzeptanz und Unterstützung in Wirtschaft und Gesellschaft*
 - *Überkommenes Arbeitsschutzverständnis*
 - *Unzureichende Zielorientierung und Prioritätensetzung*
 - *Unzureichender Wirkungsnachweis des Aufsichtshandelns*

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Deregulierung und Neuordnung des Arbeitsschutzrechts

- Anlässe der Deregulierungsdebatte waren
 - *Überregulierung*
 - *Kleinteiligkeit der Regelungen*
 - *Inflexibilität der Vorschriften*
 - *Doppelregelungen*
 - *Doppelvollzug*

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Deregulierung und Neuordnung des Arbeitsschutzrechts

Aufgabenübertragung (§ 21 Abs. 4 ArbSchG)

Absicht:

- Ablösung des Dualismus im Vollzug
- Konzentration bei den UVT

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Deregulierung und Neuordnung des Arbeitsschutzrechts

Aufgabenübertragung (§ 21 Abs. 4 ArbSchG)

Konsequenzen:

- Dualismus im Vorschriften- und Regelwerk bleibt erhalten
- Verantwortung der Länder über den Vollzug staatlicher Vorschriften besteht weiter
- Ordnungspolizeiliche Funktionen nicht übertragbar
- Doppelvollzug wegen eingeschränktem Anwendungsbereich
- Erweiterte Fachaufsicht über die UVT durch die Länder
- Kostenerstattungspflicht für die Länder
- Vielzahl unterschiedlicher Vereinbarungen
- Verwaltungsaufwand zur Pflege der Vereinbarungen

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Deregulierung und Neuordnung des Arbeitsschutzrechts

*Zweck der öffentlich geführten
Deregulierungsdiskussion scheint zu sein,
Arbeitsschutzvorschriften grundsätzlich als
Maßnahmen darzustellen, die die
Unternehmen in ihrer wirtschaftlichen
Entwicklung hemmen.*

*Eine fundierte Debatte über eine
Neuordnung des Arbeitsschutzrechts
hat – trotz vorhandener Ansätze – bis
jetzt nicht stattgefunden.*

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Deregulierung und Neuordnung des Arbeitsschutzrechts

- 1999 Konsens aller beteiligten Kreise über
Grundsätze zur Neuordnung des Arbeitsschutzrechts
- Ziel ist ein konsistentes Vorschriftenwerk durch
 - ***Umsetzung der EU-Richtlinien durch staatliches
Recht***
 - ***Flexible Grundvorschriften***
 - ***Im Bedarfsfall konkretisierende Regelungen auf
verschiedenen Ebenen***
 - ***Keine Mehrfachregelungen in staatlichen
Vorschriften und UVT-Recht***

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Neue Anforderungen an den Arbeitsschutz

- Strukturwandel in der Arbeitswelt
 - Globalisierung und Vernetzung
- führen zu
- Aufhebung der Dimensionen Raum-Zeit-Organisation im betrieblichen Kontext
 - Intensivierung der Arbeit
 - Veränderung der klassischen Belastungsfaktoren
 - Zunahme psychischer und psycho-sozialen Belastungen

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Neue Anforderungen an den Arbeitsschutz

- Neues Paradigma der staatlichen Arbeitsschutzbehörden
- **Gewährleistung des betrieblichen Gesundheitsschutzes durch**
 - **Sicherstellung der menschengerechten Gestaltung von Produkten, Arbeitsmitteln, Arbeitsplätzen und Arbeitssystemen**
 - **Unterstützung betrieblicher Gesundheitsförderung**
 - **Initiierung betrieblicher Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme**
 - **Moderation der überbetrieblichen Kommunikation und Kooperation**

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Neue Strategien für Arbeit und Gesundheit

- **EU-Gemeinschaftsstrategie 2002 – 2006**
 - **Verbesserung der Qualität der Arbeit**
 - **Konsolidierung einer Kultur der Prävention**
 - **Stärkung des Wohlbefindens bei der Arbeit**
 - **Aufbau von Partnerschaften zwischen allen Akteuren**
 - **Förderung des sozialen Dialogs**

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Neue Strategien für Arbeit und Gesundheit

- **Strategische Ziele der EU**
 - **Verringerung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten**
 - **Berücksichtigung der Geschlechterperspektive**
 - **Prävention sozialer Risiken**
 - **Berücksichtigung des demografischen Wandels**
 - **Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen**
 - **Berücksichtigung des Wandels der Beschäftigungsformen, der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit**
 - **KMU**
 - **Analyse neuer Risiken**
 - **Ausbildung und Sensibilisierung**
 - **Förderung innovativer Instrumente**
 - **Verbesserung der Anwendung geltenden Rechts**
 - **Förderung freiwilliger Vereinbarungen der Sozialpartner**

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Neue Strategien für Arbeit und Gesundheit

- **Integration und Systemorientierung**
 - *Integration in die Unternehmenspolitik*
 - *Integration in das Management und KVP*
 - *Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung als Prozess zur Stärkung von Motivation und Innovation*
 - *Schaffung regionaler Netzwerke*
 - *Informationsaufbereitung und Informationsbereitstellung*

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium



Neue Strategien für Arbeit und Gesundheit

- **Erarbeitung einer nationalen Arbeitsschutzpolitik**
- **Stärkung und Intensivierung der bundesweiten Kooperation und Koordination der Arbeitsschutzinstitutionen**
- **Erarbeitung gemeinsamer überregionaler Entwicklungsziele und Prioritäten**
- **Entwicklung verbindlicher Strategien der staatlichen Arbeitsschutzbehörden von Bund und Ländern und der UVT**
- **Vereinbarungen über Arbeitsteilung und Zusammenarbeit in den Ländern**

Dr. Bernhard Brückner



Hessisches
Sozialministerium

Schriftenreihe der ASER-Forschungsberichte:

SCHAFFELD, W.; LANG, K.-H.; GEBHARDT, HJ.:

Hitzearbeit in der Aluminiumindustrie

Forschungsbericht - Nr. 1, Institut ASER e.V., Wuppertal, Juni 2001

GEBHARDT, HJ.; LANG, K.-H.:

Beurteilung der Belastungen durch manuelle Handhabung von Lasten beim Einlegen von Prospekten in der Zeitungsproduktion

Forschungsbericht - Nr. 2, Institut ASER e.V., Wuppertal, August 2001

LANG, K.-H.; SCHRAMM, H.:

Hitzearbeit in der Papierindustrie

Forschungsbericht - Nr. 3, Institut ASER e.V., Wuppertal, Dezember 2001

ECHTERHOFF, W.; KRAFT, C.:

Sicherungssysteme an Gewässern - Analyse verhaltenswissenschaftlicher Bedingungen von Unfällen externer Personen

Forschungsbericht - Nr. 4, Institut ASER e.V., Wuppertal, März 2002

SASSMANNSHAUSEN, A.; LANG, K.-H.:

Evaluation des Umsetzungsstandes der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung in den deutschen Niederlassungen eines internationalen Logistikunternehmens

Forschungsbericht - Nr. 5, Institut ASER e.V., Wuppertal, Juli 2003

SEILER, K.; RODOULI, F.; LANG, K.-H.; MÜLLER, B.H.:

Untersuchungsergebnisse zur Reflektion beteiligter Netzwerkpartner am Kooperationsnetzwerk "Gesünder Arbeiten mit System" der rheinisch-bergischen Region

Forschungsbericht - Nr. 6, Institut ASER e.V., Wuppertal, November 2003

TASCHBACH, T.; LANG, K.-H.; MÜLLER, B.H.:

Ergonomische Gestaltung von Maschinen: Berücksichtigung von europäischen Normen bei der Konstruktion von Maschinen

Forschungsbericht - Nr. 7, Institut ASER e.V., Wuppertal, Dezember 2003

RODOULI, F.:

Commitment und Motivation von Informationsgebern in einem virtuellen Informations-Netzwerk zum Arbeitsschutz

Forschungsbericht - Nr. 8, Institut ASER e.V., Wuppertal, Januar 2004

SASSMANNSHAUSEN, A.; RODOULI, F.; LANG, K.-H.; TIELSCH, R.; SEILER, K.:

Orientierende Bestandsaufnahme zur Beteiligung von Unternehmen an Kooperationsnetzwerken mit dem Schwerpunkt 'Betriebliche Gesundheitsförderung'

Forschungsbericht - Nr. 9, Institut ASER e.V., Wuppertal, Mai 2004

LANG, K.-H.:

Stand von Good-Practice-Datenbanken zur Arbeitsgestaltung in Deutschland

Forschungsbericht - Nr. 10, Institut ASER e.V., Wuppertal, Juni 2004

LANG, K.-H.; SCHÄFER, A.; SCHAUERTE, N.; SPIELMANN, T.:

Good-Practice-Projekt der Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten (G2P GiGA) - Machbarkeitsstudie

Forschungsbericht - Nr. 11, Institut ASER e.V., Wuppertal, Februar 2005

LANG, K.-H.; LANGHOFF, T.:

Arbeitsschutzberatung als Teil einer neuen Qualität der Unternehmensgründung

Forschungsbericht - Nr. 12, Institut ASER e.V., Wuppertal, März 2005

PIEPER, R., LANG, K.-H. (Hrsg.):

Sicherheitsrechtliches Kolloquium 2004 - 2005

Forschungsbericht - Nr. 13, Institut ASER e.V., Wuppertal, Januar 2006

Herausgeber:

Dr. rer. pol. Ralf Pieper, Leiter des Fachgebiets Sicherheitstechnik / Sicherheits- und Qualitätsrecht in der Abteilung Sicherheitstechnik der Bergischen Universität Wuppertal
Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang, Geschäftsführer beim Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER) an der Bergischen Universität Wuppertal

Das Sicherheitsrechtliche Kolloquium beschäftigt sich mit den sich im Wandel befindlichen Rahmenbedingungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie der Qualität der Arbeit und der Qualität von Waren und Dienstleistungen. Zur Diskussion gestellt werden Konzepte, Methoden und Instrumente der Rechtsetzung und Rechtsanwendung. Dies umfasst nicht nur das gesetzte Recht, sondern auch den Bereich der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und Regeln der Technik sowie den Stand von Wissenschaft und Technik. Einbezogen werden Fragen der betrieblichen und überbetrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsorganisation sowie das Compliance. Das Sicherheitsrechtliche Kolloquium richtet sich an alle, die an aktuellen Fragen des Sicherheits- und Qualitätsrecht interessiert sind.

www.suqr.uni-wuppertal.de
www.aser.uni-wuppertal.de

ISBN 3-936841-10-1