

Arbeitsschutztag 2002

## Umsetzungsstand der ASMK-Initiative Gesundheit bei der Arbeit in Sachsen-Anhalt

Hartmut Karsten

Sehr verehrte Damen und Herren,

selbstverständlich möchte ich Ihnen in meinem Beitrag, wie im Programm angekündigt, über die Bemühungen im Lande Sachsen-Anhalt berichten, die im Feld Gesundheit bei der Arbeit stattfinden.

Die interessante Rede unseres Ministers am heutigen Vormittag hat mich jedoch dazu angeregt, einige der zunächst Feststellungen des Ministers aufzugreifen und mit einigen Einzelheiten zu versehen. Ich hoffe, mit dieser Anreicherung meines Vortragsinhaltes ihren Interessen zu entsprechen. Minister Kley stellte in seinem Grußwort fest, dass eine umfassende Gesundheits-, Sozial- und Verbraucherschutzpolitik gestaltet werden muss und dass sich diese Politik zur Erreichung ihrer Ziele vorrangig des Mittels der Prävention bedienen muss. Wesentliche Handlungsfelder der Prävention sind z. B. der Arbeitsschutz, der Verbraucherschutz und der Gesundheitsschutz. Diese Politikbereiche haben jeweils eigene Kernbereiche und interessante Überschneidungen.

Betrachten wir die vom Minister Kley erwähnten Überschneidungsbereiche einmal etwas näher. Zum gesundheitsbezogenen Verbraucherschutz im engeren Sinn gehören alle Aktivitäten, die dazu beitragen, den Verbraucher vor gefährlichen Stoffen, Produkten und Geräten zu schützen. Zahlreiche Tätigkeiten der Arbeitsschutzverwaltung unseres Landes entfalten neben ihrer primären Funktion für den betrieblichen Arbeitsschutz auch dritt- und verbraucherschützende Wirkungen.

Aus dem bisherigen Tätigkeitsfeld der Arbeitsschutzbehörden des Landes Sachsen-Anhalt sind dabei vorrangig zu nennen:

- alle Arbeitseinrichtungen, die dem Gerätesicherheitsgesetz unterliegen bzw. nach dem GSG die Arbeitseinrichtungen gleichgestellt sind (z. B. Einrichtungen zum Heizen und Kühlen, Haushaltsgeräte, Sport-, Freizeit- und Bastelgeräte sowie Spielzeug),
- seit kurzem alle Produkte die unter das Produktsicherheitsgesetz fallen (z. B. Leitern und Tritte, Zurrgurte u. ä.),
- alle Medizinprodukte,
- der Schutz der Verbraucher vor Gefahrstoffen durch besondere Umgangsvorschriften sowie Kennzeichnungs- und Verpackungsvorschriften und der
- der Schutz vor pyrotechnischen Erzeugnissen, die den Beschränkungen des Sprengstoffgesetzes und der ersten SprengV unterliegen.

Außerdem vollziehen die Arbeitsschutzbehörden allein oder im Zusammenarbeit mit anderen Verwaltungszweigen zahlreiche Vorschriften mit drittschützendem Charakter, so im Recht der überwachungsbedürftigen Anlagen oder im Störfallrecht.

Bedauerlicherweise ist der Verbraucherschutz in Deutschland sehr uneinheitlich geregelt und organisiert. Obwohl die Notwendigkeit, den gesundheitsbezogenen Verbraucherschutz zu verbessern von keiner gesellschaftlich relevanten Gruppe in Frage gestellt wird, schlugen Systematisierungsversuche auf der Rechtsetzungsebene z. B. im Gesetzgebungsverfahren zum Verbraucherinformationsgesetz bisher fehl. Das Feld ist insbesondere für die betroffenen Verbraucher unübersichtlich, da die Rechtsmaterie nach kaum nachvollziehbaren Kriterien geordnet ist. So ist z. B. nicht ohne weiteres eingängig, dass die Sicherheit von Spielzeugen einerseits im Gerätesicherheitsgesetz und andererseits im Lebensmittel- und Bedarfsgegenständegesetz geregelt ist. Gleichmaßen schwierig ist in Einzelfällen die Abgrenzung zwischen Spielzeugen und Verkehrsmitteln oder technischen Geräten und Bauprodukten. Die Umsetzung der allgemeinen Produktsicherheitsrichtlinie der Europäischen Union in deutsches Recht könnte hier als Chance für eine Vereinheitlichung wenigstens in Bezug auf die

Verfahren zur Verbraucherinformation und die Formulierung von grundlegenden Verbraucherrechten genutzt werden ohne im europäischen Binnenmarkt unzulässige oder unzumutbare Benachteiligung für einzelne Inverkehrbringer bzw. Hersteller zu schaffen oder die Behörden zu überfordern.

Eine der wesentlichsten Aktivitäten der Arbeitsschutzbehörden für den Verbraucherschutz liegt in der aktiven Marktüberwachung. Grundprinzip des europäischen Binnenmarktes ist die Eigenverantwortung des Herstellers. Leider zeigen die Erfahrungen im In- und Ausland, dass ein geringer Anteil von Herstellern und Inverkehrbringern Produkte und Erzeugnisse vermarkten, die nicht den grundlegenden Sicherheitsanforderungen der einschlägigen europäischen Richtlinien entsprechen. Hier greift die aktive Marktüberwachung ein. Im Jahre 2001 konnten in der ganzen Bundesrepublik mehr als 6.000 Einzelgeräte überprüft werden und ca. 4.000 auf Messen ausgestellte Geräte und Produkte überprüft werden. Ein europäisches Schnellinformationssystem gibt die Möglichkeit ohne zeitlichen Verzug auf Hinweise aus anderen Bundesländern oder anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu reagieren und das Inverkehrbringen gefährlicher Produkte zu verhindern. Vorrangig beziehen sich die Warnhinweise auf Spielzeuge, Niederspannungsgeräte und Maschinen. Defizite im Verbraucherschutz im Bereich des Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes bestehen zur Zeit u. a.

- bei der systematischen Auswahl der zu prüfenden Erzeugnisse
- bei der Begründung der für verallgemeinerungsfähige Schlussfolgerungen notwendigen Zahl der Einzelprüfungen,
- bei der Beschreibung und Erfassung der Distributionswege verschiedener Warengruppen,
- bei der öffentlichen Darstellung der Ergebnisse und
- bei der Zusammenarbeit mit Verbraucherschutzorganisationen, eingetragenen Vereinen wie „Das sichere Haus“ und Sachversicherungen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass das umfangreiche Wissen, das in den Bereichen des betrieblichen Arbeitsschutzes im Bezug auf Geräte, Produkte und Verfahren erarbeitet worden, zukünftig mit weit größerem Effekt auch für den allgemeinen Verbraucherschutz und die Verbraucheraufklärung eingesetzt werden muss.

Ein weiteres sehr wichtiges Feld ist der Überschneidungsbereich zwischen der Gesundheits- und der Arbeitsschutzpolitik. Die Experten des Sachverständigenrates für die konzertierte Aktion im Gesundheitswesen vertreten in Übereinstimmung mit den Fachleuten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin den Standpunkt, dass ca. 20 – 30 % der derzeit im Sozialsystem bei den Krankenkassen anfallenden Kosten durch gezielte Präventionsmaßnahmen eingespart werden könnten. Warum sind die Präventionspotentiale bisher nicht umfassend genutzt worden? Warum ließ sich der große Erfolg aller Beteiligten im Arbeitsschutz bei der Prävention von Unfällen und Berufskrankheiten bisher nicht wiederholen? Ein ganz wesentlicher Grund für diese augenfällige Diskrepanz scheint mir darin zu liegen, dass die genannten erfolgreichen Präventionsbemühungen monokausale Zusammenhänge zum Inhalt hatten. Dies betrifft im engeren Bereich des Arbeitsschutzes z. B. die Eindämmung der Silikose durch technische Staubbekämpfung und arbeitsmedizinische Betreuung oder im Bereich des allgemeinen Gesundheitsschutzes die Verhütung von Infektionskrankheiten durch die Impfungen und Hygienemaßnahmen. Viel geringer sind bisher die Präventionserfolge bei den großen Volkskrankheiten, die ein multikausales Ursachengefüge aufweisen. Zu nennen wären Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Atemwegs-Erkrankungen. Hier sind nur komplexe Strategien für die Prävention zielführend. Lassen Sie mich dies am Beispiel der Risikobewertung darstellen. Gemäß der grundlegenden Bedeutung des Themas Gesundheit und der beschriebenen Situation müssen Risikobewertung, Maßnahmeplanung, Maßnahmebewertung, Risikomanagement und Risikokommunikation hinsichtlich des zentralen Schutzgutes Gesundheit zusammenhängend betrachtet werden. Es erscheint deshalb notwendig, die Zusammenhänge zwischen Exposition, verschiedenartigen Dispositionen und weiteren Einflussgrößen zu untersuchen. Dabei sein müssen notwendigerweise alle die Gesundheit beeinflussenden Größen betrachtet werden unabhängig davon, in welchem Lebensbereich sie angesiedelt sind. Dabei müssen zukünftig zwei Grundsätze beachtet werden.

1. Es bedarf einer differenzierten Betrachtung der auf das Individuum bezogenen Risiken. Personen sind hinsichtlich ihrer individuellen Empfindlichkeit und der vielfältigen Möglichkeiten des Zusammentreffens unterschiedlicher interner und externer Faktoren in unterschiedlichem Maße beansprucht und damit auch bei vergleichbarer äußerer Belastung in unterschiedlichem Maße gefährdet.

2. Es bedarf allgemeiner Erkenntnisse über die Wirkungsqualitäten und Wirkungsstärken unbeschadet der unterschiedlichen individuellen Empfindlichkeit, da Präventionsprogramme den populationsbezogenen Ansatz vorrangig beachten müssen, während z. B. für spezielle Personengruppen in besonderen Risikosituationen eine Individualprävention unverzichtbar ist.

Bedauerlich an der derzeit laufenden Diskussion ist, dass die umfangreichen Erfahrungen, die der Arbeitsschutz und die Arbeitsmedizin im Bezug auf die Prävention auch von großen Volkskrankheiten gesammelt haben, nicht ausreichend beachtet werden. Genannt sei das Gutachten zur Prävention von Prof. Schwarz von der Universität Hannover, das weitgehend umfassend Möglichkeiten der Prävention auflistet und dabei den betrieblichen Bereich fast völlig ausklammert. Ähnliches gilt für die Expertise Präventionsregelungen, die Prof. Seewald von der Universität Passau im Auftrage des Bundesministeriums für Gesundheit erarbeitet hat. Sie enthält eine umfangreiche Darstellung der Regelungen mit präventivem Gehalt im Sozialrecht, so im SGB I und im SGB IV, den gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung, im SGB III - Arbeitsförderung, im SGB V - Gesetzliche Krankenversicherung, im SGB VI - gesetzliche Rentenversicherung, im SGB VII - Gesetzliche Unfallversicherung, im SGB VIII - Kinder- und Jugendhilfe, im SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sowie im SGB XI - Soziale Pflegeversicherung. Daneben werden einige präventive Regelungen des bürgerlichen Rechtes sowie des Verwaltungsrechtes erwähnt. Die Präventionsregelungen des Arbeitsschutzgesetzes finden sich in dieser Expertise jedoch nicht. Dieses Defizit ist erstaunlich. Haben doch die Arbeits- und Sozialminister bereits vor längerer Zeit in ihrem Beschluss zur Gesundheit bei der Arbeit auf die Zusammenhänge hingewiesen und Wege zur Weiterentwicklung des Politikfeldes gewiesen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieses Beschlusses erlaube ich mir ihn in Erinnerung zu rufen.

Die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder unterstrich den gemeinsamen Wunsch nach einem koordinierten und abgestimmten Vorgehen aller im Politikfeld "Gesundheit bei der Arbeit" Engagierten. In diesem Sinn unterstützt sie die Initiative des Bundesarbeitsministers für eine "Neue Qualität der Arbeit" und bietet ihre Zusammenarbeit an. Die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder erwartet vom Bundesarbeitsministerium die angemessene Beteiligung der Länder bei der

Konkretisierung, Umsetzung und Evaluation dieser Initiative. Sie sieht in dem vom Länderausschuss vorgelegten Handlungskonzept "Gesundheit bei der Arbeit – Notwendigkeit, Ziele, Strategien" eine hierfür geeignete Grundlage.

Die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder bat die Bundesregierung, Forschungsprogramme zur Schließung von Wissens- und Methodenlücken insbesondere im Umgang mit "neuen" Belastungen aufzulegen. Arbeitsmedizinische, arbeitspsychologische und arbeitssoziologische Forschung ist mehr als bisher zu fördern, um die Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen weiter aufzuklären und die Maßnahmen zur Reduktion arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken zu verstärken.

Insbesondere geht es dabei um die Schaffung wissenschaftlicher Grundlagen zu den Auswirkungen überlanger Arbeitszeiten, die Aufklärung des Anteils der Arbeit an den Risiken für die wichtigsten arbeitsbedingten Erkrankungen, die Aufklärung von Dosis-Wirkungs-Beziehungen für chronische Wirkungen (Niedrig-Dosis-Effekte über die Lebensarbeitszeit), die Aufklärung von Kombinationswirkungen arbeitsbedingter Einflüsse auf die Gesundheit und die Schaffung wissenschaftlich evaluierter Grundlagen für die medizinische Betreuung von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen jeglicher Art.

Die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder ist der Meinung, dass das für Deutschland bereits angeregte Aktionsprogramm "Gesundheit bei der Arbeit" für eine Deckung des oben skizzierten Forschungsbedarfs unverzichtbar ist und auf eine europäische Basis gestellt werden sollte.

Die ASMK stellte weiterhin fest, dass die Weiterentwicklung moderner Arbeitsschutzkonzepte hin zu Konzepten der Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und Verbraucherinnen und Verbraucher und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit nicht durch Anordnung oder Beschluss allein um- und durchzusetzen. Vielmehr bedarf es hierzu eines breit angelegten Diskussions- und Überzeugungsprozesses unter allen Handelnden: Unternehmerinnen und Unternehmer, Betriebsleitungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Experten des Arbeitsschutzes; Experten in den Gesundheitseinrichtungen, Sozialversicherungsträger, den Versicherten und Bürgern und nicht zuletzt den in Bund und Ländern politisch Verantwortlichen.

Die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder beauftragt den Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, sich in diesen Diskussions- und Überzeugungsprozess aktiv einzubringen, ihn weiter zu entwickeln und zu koordinieren. Insbesondere sind praxisnahe Strategien zu entwickeln, die es unter Berücksichtigung der genannten Grundprinzipien ermöglichen, die Belastungen der Beschäftigten weiter abzubauen und die gesundheitsförderlichen Potentiale der Erwerbsarbeit zur Wirkung zu bringen.

Lassen Sie mich wenige Grundgedanken aus dem Handlungskonzept Gesundheit bei der Arbeit- Notwendigkeit, Ziele, Strategien darlegen.

Der Arbeitswelt kommt für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit entscheidende Bedeutung zu. Um eine zielführende Strategie erarbeiten zu können, müssen die erkennbaren Entwicklungstrends der Zukunft der Arbeit beachtet werden.

Die Menschen in Deutschland erleben tiefgreifende Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen. Die wichtigsten Einflüsse auf die Arbeitswelt von heute sind Globalisierung, Strukturwandel und zumindest tendenziell älter werdende Belegschaften. Die Unternehmen reagieren auf veränderte Bedingungen mit ihren Unternehmensstrategien. Die Folge sind Segmentierungstendenzen im Arbeitsmarkt und eine "Entgrenzung" der Arbeit, worunter nicht nur die Gesundheit, sondern z. B. auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leiden können. Andererseits ergeben sich durch die bewusste Gestaltung dieser Prozesse neue Chancen.

Für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ergeben sich hieraus veränderte Herausforderungen, denen sich das Arbeitsschutzsystem stellen muss, ohne die heute bestehenden Aufgaben aus dem Blick zu verlieren.

Globalisierung: Weltweite Verflechtung der Wirtschaft

Während der letzten Jahre sind die Staaten und Wirtschaftsräume unserer Welt immer näher zusammengedrückt. Güter, Kapital, Dienstleistungen und Produktion sind international mobil. Die Globalisierung sichert den Konsumenten ein reichhaltiges Warenangebot und eröffnet neue Chancen für den Export von Waren und Dienstleistungen. Diese Entwicklung hat bereits vor Jahrzehnten begonnen, neu ist jedoch die Geschwindigkeit der Umsetzung und vor allem die informationstechnologische Basis dieser Prozesse. Die Gesellschaft profitiert vom weltweiten Wissenstransfer. Der Einfluss der Nationalstaaten auf Wirtschafts- und Kommunikationsprozesse, auf Warenaustausch und Finanzströme, auf Produktion und Dienstleistungen verringert sich, der Konkurrenzdruck sowohl zwischen den Unternehmen wie auch zwischen den Staaten steigt. Dies hat auch Folgen für das Arbeitsschutzsystem. Es wird auf der einen Seite immer stärker durch internationale Anforderungen, (z.B. der Europäischen Union) und durch supranationale Institutionen, (z.B. ILO, ISO, WHO) geprägt; auf der anderen Seite wird die Neigung bestehen, wegen des globalen Konkurrenzdruckes die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu verringern und international einen kleinsten

gemeinsamen Nenner anzustreben. Dies kann in Ländern wie Deutschland zu erheblichen Verlusten führen.

#### Strukturwandel: Wandel des Belastungsspektrums

Seit 1995 hat in Deutschland der Dienstleistungssektor den Produktionssektor in der Wirtschaftsleistung überholt, im Jahre 2010 werden nur noch 24 Prozent der Erwerbstätigen produktionsorientierte Tätigkeiten ausüben. In einzelnen Ländern und Regionen Deutschlands wird dieser Anteil bereits heute unterboten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Bundesrepublik Deutschland auf dem Weg in eine industriefreie Gesellschaft ist. Wir steuern vielmehr auf eine "Dienstleistungsgesellschaft mit industriellem Nährboden" (Prognos) zu. Kunden- und Serviceorientierung durchdringen alle Bereiche der Wirtschaft. Kunden stellen zunehmend Anforderungen, deren Erfüllung oft mit Arbeitsschutzvorschriften nicht oder nur schwer in Deckung zu bringen sind. So werden produktionsnahe Dienstleistungen beim Kunden vor Ort häufig unter ungünstigen Arbeitsbedingungen und auch unter Verstoß gegen Arbeitszeitvorschriften erbracht. Auch die für den Arbeitsschutz Verantwortlichen haben sich diesen neuen Anforderungen zu stellen. Die Beschäftigten müssen davon überzeugt werden, dass die Einhaltung der Vorschriften im Interesse ihrer eigenen Gesundheit liegt. Diese Notwendigkeit wird dadurch verstärkt, dass bei Arbeiten ohne festen Arbeitsplatz häufig die Organisationsformen des traditionellen betrieblichen Arbeitsschutzes (Sicherheitsfachkraft, Ersthelfer usw.) nicht wirksam sind.

Etwa 50 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland sind in Wirtschaftsbereichen tätig, in denen die Arbeit mit und an Informationen jeglicher Art im Vordergrund stehen. Internet, elektronischer Handel und Software zur Steuerung der Geschäftsprozesse bestimmen zunehmend die betrieblichen Abläufe. Die Informationstechnologie ist zum wichtigsten Produktionsmittel geworden. Ergebnis sind keine materiellen Güter, sondern Wissen und Information, deren Erstellung durch hohe Geschwindigkeit und weitgehende Unabhängigkeit von Zeit und Ort gekennzeichnet ist. Hieraus resultieren durchgreifende Erfordernisse des Lernens in der Arbeit sowie des Wissensmanagements, was sich wiederum auf das Belastungsspektrum auswirkt.

Nicht nur die Arbeitsinhalte, auch die Beschäftigungsverhältnisse verändern sich im Zuge des Strukturwandels, die traditionelle lebenslange Festanstellung wird zunehmend seltener.

Einzelne Unternehmen werden durch Fusionen immer größer, wobei als "Fusionsrendite" in aller Regel Personal eingespart wird. Eine wachsende Zahl von ihnen entwickelt sich zu "Global Playern", um die Vorteile von weltweit verteilten Standorten zu nutzen. Die Betriebe, d.h. die örtlichen Einheiten, werden immer kleiner - dies gilt sowohl für die regionalen Betriebsstätten der großen Konzerne wie auch für "Start up" – Unternehmen und die gesamte mittelständische Wirtschaftsstruktur.

Produktionsnahe Dienstleister versehen als Subunternehmer häufig einfache Arbeiten. Hieraus folgt unter dem Aspekt der Qualifikation, aber auch der Belastungen und deren gesundheitlichen Auswirkungen eine Polarisierung der Beschäftigten insgesamt.

Zugleich nimmt der Anteil der Selbständigen zu, die vom gesetzlich geregelten staatlichen Arbeitsschutzsystem in Deutschland nicht und vom berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutz nur teilweise erfasst werden. Zukünftig muss es gelingen, auch für diesen Personenkreis geeignete Formen der Arbeits- und Gesundheitsschutzmotivation und der Vermittlung von Grundkenntnissen zu finden. Interessant ist, dass in einigen anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union die Selbständigen gleichartigen Arbeitsschutzverpflichtungen unterliegen wie die abhängig Beschäftigten.

Großbetriebliche und an der Industriegesellschaft orientierte Strukturen und Strategien, die das klassische Verständnis von Arbeitsschutz geprägt haben und noch immer stark beeinflussen, werden daher zunehmend als nicht mehr angemessen erkannt. Beschäftigte sind immer häufiger von psychomentalen und psychosozialen Belastungen betroffen, die vorwiegend aus Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalt resultieren. Hohes Arbeitstempo, zunehmende Arbeitsverdichtung, überlange Arbeitszeiten zwingen zu ständiger Verfügbarkeit; Angst vor Arbeitsplatzverlust, Zeitdruck, hohe Verantwortung und neuartige Konflikte am Arbeitsplatz sind nur einige Stichworte für die veränderten Belastungen.

Dazu kommen neue, nicht durch die menschlichen Sinne wahrnehmbare gefährliche Arbeitseinflüsse, Fehlbelastungen an der Schnittstelle Mensch- Technik und für die Sicherheit am Arbeitsplatz hochrelevante Anforderungen an Wahrnehmung, Informationsverarbeitung und Zuverlässigkeit.

Die Folge sind Mehrfachbelastungen, unter denen die Beschäftigten oftmals leiden. Diese Mehrfachbelastungen können sowohl als Kombination "neuer" Belastungsfaktoren wie auch in Kombination mit "klassischen" Belastungsfaktoren auftreten.

Diesen Problemen kann mit dem traditionellen Instrumentarium des Arbeitsschutzes allein nicht begegnet werden, wenngleich eindeutig festgestellt werden muss, dass auch klassische Belastungen fortbestehen.

Hinzu kommt: die Unternehmen sind durch den verstärkten überregionalen und internationalen Konkurrenzdruck andauernden Veränderungs- und Anpassungsnotwendigkeiten ausgesetzt. Um hierbei der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit den für die Beschäftigten gebührenden Stellenwert einzuräumen, bedarf es in die Unternehmens- und Arbeitsabläufe integrierter Arbeitsschutzstrategien und eines koordinierten und abgestimmten Vorgehens der Arbeitsschutzbehörden in Europa.

#### Demografischer Wandel: Älter werdende Belegschaften

Die deutsche Bevölkerung wird im Durchschnitt immer älter. Mit der Alterung der Bevölkerung wird in der überschaubaren Zukunft auch das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigen. Für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ergeben sich hieraus neue Herausforderungen. Der Erhalt der Gesundheit und des Arbeitsvermögens auch älterer Beschäftigter, auf deren Erfahrungen und Leistungen auch aus wirtschaftlichen Gründen nicht verzichtet werden kann, wird somit zu einer zentralen Aufgabe betrieblichen Handelns. Hier müssen spezifische Handlungskonzepte entwickelt werden. Dabei greift es zu kurz, das Älterwerden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausschließlich unter einer defizitorientierten Perspektive zu sehen. Dem Nachlassen bestimmter Fähigkeiten und Körperfunktionen stehen spezifische Stärken des Älterwerdens gegenüber, die in einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt für die Unternehmen von großer Bedeutung sind: Berufs- und Lebenserfahrung sowie in jahrzehntelanger Praxis erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten - all das haben die Älteren den Jungen voraus. Die Pflege des "Humankapitals" wird einen deutlich höheren Stellenwert erhalten müssen, wozu auch die Bereitschaft und die Förderung lebenslangen Lernens gehören. Der letztgenannte Trend wirkt sich in Ostdeutschland wegen der sehr

hohen Arbeitslosigkeit zur Zeit noch nicht gravierend aus, wird jedoch ca. von 2007 an mit dem Eintritt geburtenschwacher Jahrgänge in das Erwerbsleben von großer Bedeutung sein.

Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel verändert sich auch die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben. In Deutschland als ganzes gesehen steigt die Erwerbsbeteiligung der Frauen, während sie in den neuen Bundesländern in den vergangenen zehn Jahren rückläufig war. Dem ist auch bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen Rechnung zu tragen; beide Geschlechter müssen auf allen Arbeitsplätzen arbeiten können. Einen wichtigen Stellenwert bekommen in diesem Zusammenhang z. B. flexible Regelungen der Arbeitszeit.

Die beschriebenen Trends verändern die Arbeitswelt und damit auch die Anforderungen an den Arbeitsschutz. Der Wandel erfolgt sehr schnell. Die resultierenden Veränderungen betreffen sowohl die wirtschaftlichen Strukturen als auch die Arbeitsbedingungen sowie den arbeitenden Menschen selbst.

Diese komplexen Anforderungen werden sich nur dann als bewältigbar erweisen, wenn es gelingt, dass Zusammenwirken von staatlichen Behörden, Kranken-, Unfall- und Rentenversicherungsträgern angemessen weiterzuentwickeln.

Die Ausgangslage: Arbeitsschutz in Deutschland heute

Das System zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist als Teil der deutschen Sozialpolitik historisch gewachsen. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit werden in Deutschland im wesentlichen durch drei Säulen getragen - den betrieblichen Arbeitsschutz, die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die Unfallversicherungsträger.

Mittels eines expertenorientierten, komplexen Regelsystems werden die Arbeitsbedingungen beurteilt. Vorrang hatten dabei bislang die Vermeidung physischer Belastungen und chemischer, biologischer und physikalischer Einwirkungen sowie die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Dagegen wurden die psychischen Belastungen und Beanspruchungen bisher wenig berücksichtigt.

Diese das Arbeitsschutzsystem in der Bundesrepublik prägenden Grundzüge stehen derzeit vor dem Hintergrund der tiefgreifenden Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt auf dem Prüfstand.

Komplexes Rechtssystem

Vorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit bestehen in der Bundesrepublik Deutschland zum einen von staatlicher Seite in Form von Gesetzen und Verordnungen. Zum anderen erlassen die Unfallversicherungsträger Unfallverhütungsvorschriften als sog. autonomes Satzungsrecht auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches VII. Daneben existieren Regelwerke privater Normengeber. Sie haben keinen Gesetzescharakter, besitzen aber erhebliche Bedeutung, da sie den Stand der Technik darstellen, auf den häufig in Gesetzen und Verordnungen bzw. in Unfallverhütungsvorschriften Bezug genommen wird.

Richtlinien der Europäischen Union wirken sich in zunehmendem Maße auf die nationale Rechtssetzung aus. Die EU erlässt solche Richtlinien u.a. nach Art. 95 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV) um Handelshemmnisse für den Binnenmarkt auszuräumen und nach Art. 137 EGV zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Das Arbeitsschutzgesetz eröffnet alle Möglichkeiten für einen modernen Arbeitsschutz, indem es Ziele (menschengerechte Arbeit) beschreibt und die Wege dorthin (z. B. Gefährdungsbeurteilung) festlegt. Auf dieser Grundlage muss das Vorschriften- und Regelwerk im Arbeitsschutz handhabbar und effektiv gestaltet werden, es muss Spielraum für Flexibilität und Innovation lassen. Doppelregelungen sind zu vermeiden. Die Belange der kleinen und mittleren Unternehmen sind besonders zu berücksichtigen.

Die gesetzlichen Anforderungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit müssen, soweit dies nicht wie im Arbeitsschutzgesetz bereits geschehen ist, so gefasst werden, dass sie die sich verändernden Bedingungen der Arbeitswelt ausreichend berücksichtigen und den sich wandelnden gesellschaftlichen Wertvorstellungen angepasst werden können.

Arbeitsschutzgesetz und Arbeitssicherheitsgesetz verpflichten die Unternehmen zur Einrichtung einer Arbeitsschutzorganisation und legen Mindestanforderungen dafür fest. Die Funktionsträger innerhalb der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation kennen die Verhältnisse im Betrieb und können in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen deshalb betriebsspezifische Gefährdungen erkennen, diese durch individuell auf den Betrieb zugeschnittene Maßnahmen beseitigen und eine kontinuierliche Überwachung gewährleisten.

#### Information, Beratung und Überwachung

Staatliche Arbeitsschutzbehörden überwachen die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften und beraten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bezug auf zweckmäßige Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Hierzu wurden bislang hauptsächlich bei turnusmäßigen Kontrollen vor Ort, aber auch bei Betriebsbesichtigungen im Rahmen von besonderen Schwerpunktaktionen oder aus gegebenen Anlässen die Betriebe aufgesucht, informiert, beraten und

überwacht. Angesichts der Vielzahl der Betriebe und der sich ständig ändernden Rahmenbedingungen können die Aktionen der staatlichen Arbeitsschutzbehörden nur räumlich und zeitlich punktuell durchgeführt werden. Der bei den Besichtigungen festgestellte Status des Betriebes ergibt deshalb nur eine "Momentaufnahme" der Arbeitsschutzsituation im Betrieb.

Diesem Vorgehen entspricht grundsätzlich auch die Arbeit der Berufsgenossenschaften.

Sowohl staatliche Arbeitsschutzbehörden als auch Unfallversicherungsträger stellen außerdem vielfältige Arbeitshilfen (z.B. Checklisten für die Gefährdungsbeurteilung, Muster für Betriebsanweisungen, usw.) bereit, führen Messungen und Bewertungen von physikalischen, chemischen und biologischen Schadfaktoren durch und unterstützen weiter durch problemorientierte Beratung.

Der betriebliche Arbeitsschutz reflektiert diese Vorgehensweisen von staatlichem Arbeitsschutz und Unfallversicherungsträgern, indem er vorrangig auf Umsetzung und Einhaltung entsprechender Vorschriften orientiert ist.

Der Strukturwandel in der Arbeitswelt macht eine Neukonzeption der Prüf- und Überwachungstätigkeit zwingend. Nicht mehr turnusgemäße Überprüfungen und die eher ineffiziente Einzelüberwachung darf die künftige Arbeitsweise der Arbeitsschutzverwaltungen bestimmen, sondern vielmehr zielgerichtete Schwerpunktüberprüfungen, Kontrollen des Arbeitsschutzmanagements und gesundheitsorientierte Beratung. Die Neudefinition staatlicher Verantwortung im Arbeitsschutzsystem bedeutet: der Staat wirkt neben seiner Überwachungsfunktion vor allem auch als Initiator, Moderator und Koordinator (73. ASMK, 1996). Die angestrebte Weiterentwicklung des deutschen Systems zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit baut darauf auf und bezieht die Veränderungen in der Arbeitswelt ein. Dabei muss der Staat als unparteiischer Beteiligter die Erfolgs- und Qualitätskontrolle des Arbeitsschutzsystems sicherstellen.

## Das traditionelle Konzept des Arbeitsschutzes in Deutschland

Die Arbeitsschutzpraxis in Deutschland nach dem 2. Weltkrieg war von einem an industrieller Produktion und körperlicher Leistungsfähigkeit orientierten mechanischem Belastungs-Beanspruchungs-Konzept geprägt, wie es in traditionellen arbeitswissenschaftlichen Konzepten zum Ausdruck kommt. Dieses Konzept geht davon aus, dass eine äußere Belastung des Beschäftigten in der Arbeitswelt zu qualitativen Veränderungen der gesundheitlichen Verfassung der Beschäftigten (Beanspruchung) führt. Hierbei haben die messbaren Belastungsarten, wie Temperatur, Lärm, mechanische Kräfte, Schadstoffkonzentrationen usw. weit größere Aufmerksamkeit gefunden als die lediglich qualitativ oder halbquantitativ beschreibbaren Belastungsarten, wie beispielsweise die Einwirkungen der sozialen Umwelt, die Wahrnehmung von Verantwortung oder die Verarbeitung von Informationen. Besonders die Folgen der Gestaltung des Arbeitsinhaltes sowie die arbeitspsychologischen und soziologischen Aspekte von Arbeitsabläufen wurden bisher zu wenig betrachtet. Die Konzentration auf dieses Belastungs-Beanspruchungs-Konzept hatte in Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Folge, dass fast ausschließlich die negativen Belastungswirkungen untersucht und

bearbeitet wurden. Dagegen blieben die salutogenetischen Wirkungen von menschengerecht gestalteten Belastungen im Arbeitsleben unbeachtet. Die fast ausschließliche Orientierung der Arbeitsschutzberichterstattung auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten dokumentiert diesen Ansatz.

Die Zahl der angezeigten Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter nahm von 1960 bis 1999 kontinuierlich ab und lag 1999 bei 41 Unfällen je 1.000 Vollarbeiter.

Deutlich ungünstiger ist die Situation im Bereich der Berufskrankheiten: Die Quote der anerkannten Berufskrankheiten je 1.000 Vollarbeiter verdoppelte sich im Zeitraum von 1988 bis 1998. Bei der Bewertung dieser Zunahme sind die veränderten Anerkennungskriterien für einige Berufskrankheiten und die Neuaufnahme von Krankheiten in die Liste der Berufskrankheitenverordnung zu beachten. Direkte Schlussfolgerungen werden darüber hinaus erschwert, da zwischen schädigender Einwirkung und Krankheitsbeginn oftmals ein langer Zeitraum liegt.

Mehr und mehr kommen außerdem arbeitsbedingte Erkrankungen – die nicht gesondert erfasst und bewertet werden - als Folge der aufgezeigten Veränderungen in der Arbeitswelt zum Tragen.

#### Folgekosten von arbeitsbedingten Erkrankungen, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten spiegeln als Spitze des Eisbergs nur ein schmales Segment arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken wider. Studien weisen darauf hin, dass mindestens 25 Prozent aller nicht durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bedingten Ausfalltage auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurückzuführen sind. Dazu zählen vor allem Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen des Bewegungsapparates, Erkrankungen der Atemwege sowie psychische Erkrankungen.

Fasst man die unfallbedingten und die sonstigen arbeitsbedingten Ausfalltage zusammen (etwa 30 % aller Ausfalltage), ergeben sich allein durch die Entgeltfortzahlung Aufwendungen von 23,8 Mrd. DM, die wesentlich auf Einwirkungen im Zusammenhang mit der Arbeit zurückzuführen sind. Berücksichtigt man auch die durch die Ausfalltage entstandenen Produktionsausfälle, so ergeben sich bei 142,8 Mio. unfallbedingten und sonstigen Ausfalltagen wegen arbeitsbedingter Erkrankungen zusätzlich zur Entgeltfortzahlung Kosten in Höhe von 38,6 Mrd. DM. Die unfallbedingten und die sonstigen arbeitsbedingten Ausfalltage führen also insgesamt zu Aufwendungen von ca. 62,4 Mrd. DM.

Darüber hinaus sind die Aufwendungen der Unfallversicherungsträger für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in Höhe von 23,4 Mrd. DM zu benennen.

Bei ca. 45 Prozent der Rentenzugänge handelt es sich um Fälle von vorzeitiger Gewährung von Altersruhegeldern. Auch wenn ein Teil dieser Rentenzugänge auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zurückzuführen ist, überwiegen doch gesundheitliche Gründe: Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Schwerbehinderung. Das Durchschnittsalter beim Frührentenbeginn liegt inzwischen bei etwa 53 Jahren. Die Aufwendungen für diesen Bereich betragen 93,9 Mrd. DM.

Produktionsausfall, Lohnfortzahlung und Rentenzahlungen als Folge von arbeitsbedingten Erkrankungen, Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten verursachen in dieser Modellrechnung somit insgesamt Aufwendungen von 180 Mrd. DM pro Jahr.

Nicht berücksichtigt sind dabei die dem System der Sozialversicherung entgangenen Beiträge, die infolge Frühverrentung nicht erbracht werden.

Diese Zahlen belegen, dass nicht nur der individuelle Anspruch auf gesundes Leben, sondern auch die volkswirtschaftliche Dimension politisches Handeln erfordert.

### 3. Ziele zukünftiger Politik zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen und fördern

Ziel einer modernen Arbeitsschutzpolitik muss nicht nur sein, Arbeitgeber und Beschäftigte dabei zu unterstützen, gesundheitliche Belastungen im Arbeitsprozess zu erkennen, zu vermeiden bzw. zu verringern; sie muss auch die Entfaltung gesundheitlicher Ressourcen und Potentiale der Beschäftigten und des Unternehmens zum Ziel ihrer Bemühungen machen. Alle arbeitsbedingten - körperlichen, psychischen und sozialen - Belastungen müssen in eine Gesamtbetrachtung einbezogen werden. Arbeitsschutz muss somit auch in der Praxis sehr viel mehr den gesamten Menschen im Umfeld von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und sozialen Beziehungen berücksichtigen.

Über die Entwicklung neuer Strategien und Maßnahmen zur Entwicklung gesundheitsgerechter Arbeitsverhältnisse hinaus stellen sich auch Fragen hinsichtlich der Abgrenzungen der verschiedenen Sozialversicherungszweige in Deutschland. Die Grenzen der Zuständigkeit und Finanzierung zwischen Kranken-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung dürfen die Entwicklung ganzheitlicher Strategien zur Bekämpfung von arbeitsbedingten Erkrankungen, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten nicht behindern.

Die Orientierung des Arbeitsschutzes auf die Vermeidung und Verringerung beobachtbarer, messbarer, physischer Belastungen hat zu einer Vernachlässigung insbesondere psychomentaler und psychosozialer Belastungen und die Gesundheit fördernden Aspekte der Arbeit geführt. So kann eine dynamische körperliche Arbeit, die der Leistungsfähigkeit des Einzelnen angemessen ist, einen trainierenden und gesundheitsförderlichen Einfluss auf den Arbeitnehmer ausüben. Gleiches gilt auch für geistig anspruchsvolle und anregende Arbeitstätigkeiten, die in hohem Maß gesundheits- und persönlichkeitsförderlich sein können.

Unternehmen befähigen

Insbesondere staatlicher Arbeitsschutz muss Unternehmen in Zukunft befähigen, diese Entwicklungen zu erkennen und im Betrieb mit geeigneten Konzepten und Methoden zu fördern.

Dabei muss mit geeigneten Konzepten und Methoden endlich auch konsequent auf die kleineren und mittleren Unternehmen eingegangen werden, in der die

überwiegende Mehrzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt sind.

Staatlicher Arbeitsschutz fördert so den Belastungsabbau ebenso wie die Lern- und Leistungsbereitschaft sowie Kreativität der Beschäftigten. Er schafft damit Voraussetzungen für die Qualität der Arbeit und damit der Innovations- und Zukunftsfähigkeit von Unternehmen im globalen Wettbewerb.

## Grundorientierungen eines zukunftsfähigen Arbeitsschutzes

### 4. Strategien und Kriterien für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit . . .

#### 4.1 . . . im Unternehmen

Die gesundheitsgerechte oder gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ist in der betrieblichen Realität immer noch nicht allgemein verbreitet. Fragen der Gestaltung von Arbeitssystemen und Arbeitsabläufen werden vorherrschend als wesentlich technische oder technisch zu lösende Probleme begriffen. Dies ist fast immer verbunden mit kurzfristigem Kostendenken und nicht mit den erst oft mittel- und längerfristig positiven Auswirkungen gesundheitsgerechter Arbeitsgestaltung. Die Bedeutung der Arbeitsbedingungen wird häufig – trotz empirischer Evidenz - unterschätzt oder völlig übersehen. Hier ergibt sich insbesondere für die Betriebsärzte ein breites Aufgabenfeld, das künftig intensiver bearbeitet werden muss. Übersehen wird auch oft, dass nicht nur die Gestaltung einzelner Arbeitsplätze Einfluss auf Wohlbefinden und Gesundheit der Beschäftigten hat, sondern dass die gesamte Organisation Einfluss nimmt.

Die Sicherstellung gesundheitsgerechter und sicherer Arbeitsplätze liegt in der Verantwortung des Unternehmens. Der staatliche Arbeitsschutz unterstützt diese Unternehmerpflicht durch Information, Beratung und Hilfsangebote. Seine Aufsichtsfunktionen und Kontrollbefugnisse bleiben unberührt. Zweifellos sind aber einvernehmlich getroffene und von Überzeugung getragene Maßnahmen nachhaltiger und somit zielführender als einzelfallbezogene Anordnungen. Deshalb ist es erforderlich, die Kompetenz der Unternehmen und der Beschäftigten zu erhöhen und im Rahmen konsensorientierter Diskussionen Prioritäten festzulegen. Branchenvereinbarungen haben sich hierbei als erfolgreiches Instrument erwiesen.

#### Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Die Einsicht, dass es nicht ausschließlich darum gehen kann, belastende Faktoren in der Arbeit zu vermeiden oder zu begrenzen, damit Beschäftigte möglichst ohne gesundheitliche Schäden ihr Arbeitsleben überstehen, sondern dass Arbeit menschengerecht gestaltet werden muss, ist im Arbeitsschutzgesetz von 1996 festgeschrieben: Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Persönlichkeit müssen durch die Arbeit hergestellt und gefördert werden. Dabei geht es nicht nur um das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihrer Gesundheit und Persönlichkeitsentwicklung, sondern auch um die Interessen der Unternehmen.

Bei der Gestaltung von Arbeitssystemen und -prozessen sind technische wie soziale Komponenten gemeinsam zu optimieren, um so auch die gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten zu fördern. Im Zentrum steht die Arbeitsaufgabe der Beschäftigten, die über die Arbeitsorganisation des Unternehmens mit der Tätigkeit anderer Beschäftigter verbunden ist. Die Arbeitsaufgabe soll planende, ausführende und kontrollierende Elemente enthalten, Anforderungen an unterschiedliche Körperfunktionen und Sinnesorgane stellen, Kooperation ermöglichen oder voraussetzen, Entscheidungs- und Handlungsspielräume bieten, den Einsatz vorhandener Qualifikationen sicherstellen sowie die Erweiterung oder den Neuerwerb von Qualifikationen gewährleisten und das Einrichten von Zeitpuffern ermöglichen. Darüber hinaus sind eine Reihe von Faktoren bekannt, die die Zufriedenheit mit der Arbeit fördern können. Dazu gehören beispielsweise: Selbstbestätigung z.B. durch das erfolgreiche Lösen eines Problems, Erkennen der Ergebnisse der eigenen Arbeit, Anerkennung und Feedback z.B. von Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Kunden; durch immaterielle und materielle Bonussysteme; Verantwortung für die eigene Arbeit und für die Arbeit anderer, wenn die Voraussetzungen zur Übernahme von Verantwortung gegeben sind; Führungsverhalten, Beförderung, Aufstiegschancen; Bezahlung sowie "äußere" Arbeitsbedingungen wie z.B. Raumgröße, Ausstattung des Arbeitsplatzes oder gute Arbeitsumgebungsbedingungen.

Passgenaue betriebliche Lösungen:  
Arbeitschutz- und Gesundheitsschutzmanagement

Damit den Unterschieden zwischen den Beschäftigten genügend Rechnung getragen wird, sollen gleichzeitig unterschiedliche Arbeitsstrukturen angeboten werden, um Arbeitsaufgaben zu erfüllen. Diese Abkehr von dem vermeintlichen "one best way" zum Angebot von Alternativen soll gewährleisten, dass unterschiedliche Beschäftigte ihre Persönlichkeit in der Auseinandersetzung mit der Arbeitstätigkeit entwickeln können. Gleichzeitig soll die Erweiterung bestehender oder die Schaffung neuer Arbeitsstrukturen der Tatsache Rechnung tragen, dass sich die Beschäftigten mit ihrer Arbeitstätigkeit entwickeln und dieser Lernfortschritt in die Tätigkeit eingebracht werden kann.

Eine wirksame und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete betriebliche Arbeitsschutzorganisation kann nur in einem kontinuierlichen Prozess aufgebaut und verbessert werden. Dafür benötigen die Betriebe geeignete Planungs-, Überwachungs- und Lenkungsinstrumente, wie sie das Arbeitsschutzmanagement (als Bestandteil des betrieblichen Managements) bietet. Derartige Systemansätze werden zur Zeit national und international diskutiert und zunehmend in Großunternehmen, aber auch in kleineren und mittleren Unternehmen eingeführt. Diese systematischen Ansätze im Betrieb anzustoßen und Unternehmen bei diesen Vorhaben zu beraten und zu unterstützen ist Aufgabe auch des staatlichen Arbeitsschutzes.

Beteiligung und Verantwortung der Beschäftigten

Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Analyse, Bewertung und Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen als "Experten in eigener Sache" ist

notwendige Voraussetzung menschengerechter Arbeitsgestaltung. Das Erfordernis, flexibel auf unterschiedliche Bedingungen zu reagieren und das große Innovationspotential von Beschäftigten zu nutzen, ist in der Arbeitswelt von heute notwendiger als jemals zuvor.

Werden diese Bedürfnisse und Voraussetzungen nicht oder nur unzureichend erfüllt, ergeben sich auch für das Unternehmen nachteilige Konsequenzen: Die Erfüllung dieser Grundbedürfnisse wird im privaten Bereich gesucht, es finden sogenannte innere Kündigungen statt. Leistungsabfall und Qualitätsverlust sind mögliche Folgewirkungen für das Unternehmen. Gesundheitsförderung ist deshalb für die Unternehmen ein ökonomischer Erfolgsfaktor.

### Betriebliche Gesundheitsförderung

Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie Verhaltensprävention sind die Voraussetzungen eines erfolgreichen Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. Auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes ist in Deutschland in den letzten fünfzig Jahren Hervorragendes geleistet worden; dies schlägt sich auch in der insgesamt stetig sinkenden Zahl von Arbeitsunfällen deutlich nieder. Auch die Arbeitsorganisation ist auf das Ganze bezogen sehr viel effektiver und humaner geworden; sie hat zweifellos ebenfalls ihren Anteil an diesen Erfolgen. Die Notwendigkeit und Realisierbarkeit eines präventiven Gesundheitsschutzes, der Arbeits- und Organisationsgestaltung wie auch die Verhaltensprävention einbezieht, sind bisher aber bei weitem nicht ausreichend akzeptiert. Entscheidend ist, dass alle drei Möglichkeiten aufeinander bezogen und systematisch in den Unternehmen betrieben werden. Mit den Konzepten betrieblicher Gesundheitsförderung werden die drei oben genannten Ansätze des präventiven Arbeitsschutzes zusammengeführt. Dabei wird der aktiven Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Problemwahrnehmung und der Problemlösung besondere Bedeutung eingeräumt und somit der Förderung auch der persönlichen Kompetenz der Beschäftigten Platz gegeben. Die frühzeitige individuelle arbeitsmedizinische Beratung von Beschäftigten mit chronischen Gesundheitsstörungen und ggf. die Einleitung von Rehabilitationsmaßnahmen muss weiter verbessert werden.

Gesundheitsförderung bedeutet in diesem Sinne Organisationsgestaltung und macht deutlich: Betriebliche Gesundheitsförderung in Unternehmen ist Führungsaufgabe und muss im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements professionell betrieben werden. Die Ziele eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bestehen darin, motivierte, qualifizierte und flexible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen oder zu erhalten und sie an das Unternehmen zu binden, um Ziele und Aufgaben des Unternehmens verwirklichen zu können und sich auf dem Markt als konkurrenzfähig zu erweisen sowie die Kosten des Unternehmens durch Fehlzeiten zu senken.

#### 4.2 . . . für die staatlichen Behörden

Staatlicher Arbeitsschutz initiiert, fördert und fordert eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung. Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende interdisziplinäre Besetzung sowie Aus- und Fortbildung der Arbeitsschutzbehörden. Um

systematische strategische Lösungen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu erlangen, ist die Datenlage für Arbeitsschutz-Controlling zu verbessern. Hierbei spielt die einschlägige Forschung eine bedeutende Rolle. Grundprinzipien der Konzepte, Strategien und Methoden müssen sein:

#### Nachhaltigkeit

Maßnahmen für die Gestaltung menschengerechter Arbeit müssen von ihrer Wirksamkeit für die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten her beurteilt werden. Die Effekte müssen vor dem Hintergrund der eingesetzten Ressourcen (personell, sächlich, finanziell) bewertet werden.

Die Maßnahmen müssen auf die dauerhafte Veränderung von Arbeitsbedingungen ausgerichtet sein. Dazu ist es erforderlich, diese in das betriebliche Management zu integrieren und die aktive Beteiligung der Beschäftigten sicherzustellen.

#### Ganzheitlichkeit

Maßnahmen für die Gestaltung menschengerechter Arbeit stellen den Beschäftigten in den Mittelpunkt. Gefördert werden solche Maßnahmen, die von der Förderung der Gesundheit der Beschäftigten ihren Ausgangspunkt nehmen und mit Unternehmenszielen verbinden helfen.

Sie müssen alle zur Verfügung stehenden wissenschaftlichen und technischen Erkenntnisse nutzen. Multidisziplinarität ist Voraussetzung für Wirksamkeit und Nachhaltigkeit aller Maßnahmen.

#### Zielgruppenorientierung

Maßnahmen für die Gestaltung menschengerechter Arbeit müssen die jeweiligen betrieblichen Bedingungen konkret reflektieren. Erforderlich sind passgenaue und betriebsnahe Lösungen. Übergestülpte und bürokratisch – zentralistische Konzepte sind zu vermeiden. Die Bedingungen der kleinen und mittleren Unternehmen sind hierbei besonders zu berücksichtigen.

#### Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligung

Maßnahmen für die Gestaltung menschengerechter Arbeit werden nur dann akzeptiert und selbstständig weiter getragen, wenn sie auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen und einen tatsächlichen und erlebten Beitrag zur Förderung der Gesundheit leisten. Darum sind schon in die Konzeption und Entwicklung entsprechender Maßnahmen die Beschäftigten unmittelbar ebenso einzubeziehen wie bei der Erfolgsbewertung.

#### Kooperation

Maßnahmen für die Gestaltung menschengerechter Arbeit erfordern die Zusammenarbeit aller im Betrieb Beschäftigten (Unternehmerinnen und Unternehmer, Arbeitsschutzexperten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Betriebs- und Personalräte) ebenso wie die in der überbetrieblichen und intersektoralen Arbeit für den Gesundheitsschutz Engagierten (Unfallversicherungsträger, Krankenkassen, staatliche Arbeitsschutzbehörden). Die Bündelung der Ressourcen im Rahmen einer umfassenden Aufgabendefinition fördert die Effizienz und schafft Vertrauenskulturen

im Arbeitsschutz. Voraussetzung hierfür ist die Rollenklärung der jeweiligen Institution. Jede sollte im Rahmen eines arbeitsteiligen Netzwerks die Position einnehmen, für die sie die beste Kompetenz einbringt. Auch Fachwissen und Möglichkeiten privater Dienstleister müssen mit eingebunden werden.

Derartige Maßnahmen erfordern die organisierte und koordinierende Zusammenarbeit aller in der Förderung der Gesundheit von Beschäftigten und Verbrauchern Arbeitenden. Maßnahmen in betrieblichen, überbetrieblichen und außerbetrieblichen Lebensbereichen sind auf einander abzustimmen getreu der Devise: Gesundheit ist unteilbar – lebenslang.

### Initiative – Neue Qualität der Arbeit

Auf dem nationalen Arbeitsschutzkongress A + A 2001 hat, wie Sie alle wissen, das Bundesarbeitsministerium eine Initiative – Neue Qualität der Arbeit – angekündigt. Diese Initiative nimmt die soeben noch einmal kurz referierten Überlegungen der Arbeits- und Sozialministerkonferenz zur Gesundheit bei der Arbeit auf, geht aber im Bereiche der Qualifikation der Arbeitnehmer und der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit über die Vorstellungen der Ministerkonferenz hinaus. Bund, Länder, Sozialversicherungsträger, Arbeitgeber und Gewerkschaften haben sich vor wenigen Wochen auf ein Grundsatzpapier zur Initiative neue Qualität der Arbeit verständigt, das im Bundesarbeitsblatt veröffentlicht wurde.

Grundanliegen ist es, die Interessen der Menschen an positiven gesundheits- und persönlichkeitsfördernden Arbeitsbedingungen mit der Notwendigkeit wettbewerbsfähige Arbeitsplätze zu verbinden. Die Bewältigung dieser Herausforderung verlangt einen umfassenden Präventionsansatz im Arbeitsschutz, der die Einflüsse angrenzender Politikfelder insbesondere Gesundheit, Bildung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt sowie Forschung und Technologie einbezieht. Die Initiative geht davon aus, dass der Arbeit und insbesondere der Erwerbsarbeit entscheidende Bedeutung für den Einzelnen zukommt. Die Arbeit sichert materielle Unabhängigkeit, garantiert soziale Sicherung und bestimmt gesellschaftliche Entwicklung Chancen. Sie berücksichtigt, dass viele gesellschaftspolitische Forderungen auf die Arbeitswelt zielen und anforderungsreiche Arbeitsinhalte Förderung von Kreativität und Innovationsfähigkeit sowie partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum Inhalt haben. Bestandteil sind weiterhin die berufliche Aus- und Weiterbildung und die

menschengerechte Gestaltung der Arbeit z.B. durch die Erreichung einer größeren Flexibilität in der Arbeitsorganisation und eine stärkere Berücksichtigung familiärer Interessen in der Arbeitswelt. Gesundheit und Qualifikation, Motivation, Kreativität und Innovationsfähigkeit sind die Schlüsselanforderungen, die Unternehmen und die Volkswirtschaft benötigen um im globalen Wettbewerb bestehen zu können. Die Initiative – Neue Qualität der Arbeit – berücksichtigt, dass die Bundesrepublik Deutschland als Hochlohnland im besonderen Maße qualitativ hochwertige und anspruchsvolle Produkte und Dienstleistungen benötigt, um die notwendigen Wertschöpfungen zu erbringen. Die Herausforderungen beruhen dabei aus den bereits unter dem Stichwort „Gesundheit bei der Arbeit“ dargestellten Herausforderungen. Die Initiative für die neue Qualität der Arbeit passt sich in die sozialpolitische Agenda der Europäischen Union ein, die das Ziel verfolgt, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Die Initiative neue Qualität der Arbeit umfasst in einem ersten Schritt drei strategische Handlungsfelder:

1. Initiieren und führen einer breiten gesellschaftlichen Debatte zum Thema der Zukunft der Arbeit. Sie hat das Ziel, dass öffentliche Bewusstsein für die Gestaltungswünsche und Erfordernisse der Arbeitswelt von morgen zu schärfen.
2. Vereinbarung von Praxis relevanten branchenbezogenen Aktivitäten  
In ausgewählten Branchen sollen Konzepte zur weiteren Verbesserung der Arbeit realisiert werden.
3. Es sind branchenübergreifende Aktivitäten zur Gestaltung der Arbeit z. B. im Feld der Ermittlung und Abbau psychischer Fehlbelastungen vorgesehen. Die Initiative folgt den Leitvorstellungen
  - die Arbeit sei besser an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Menschen angepasst werden. Gesundheit und Wohlbefinden sind Voraussetzung für Kreativität, Leistungsfähigkeit und Motivation.
  - Innovationstempo und Wandel erfordern vor dem Hintergrund der demokratischen Entwicklung die starke Nutzung der Erfahrungen älterer Arbeitnehmer.
  - Die Menschen sollen Beruf, Familie und Privatleben besser in Einklang bringen können.
  - Bei der Gestaltung der Arbeit als Teil der betrieblichen Modernisierungsstrategien Arbeitgeber und Beschäftigte zusammen.

- Sozialpartner, Bund und Länder Sozialversicherungsträger und andere beteiligte Kreise wirken bei der Entwicklung von Gestaltungslösungen zusammen.
- Eine aktive und systematische Prävention in der Arbeitswelt soll dazu beitragen, die Kosten der Sozialversicherungssysteme zu senken.

Im Juni 2002 fand der Kongress „Initiative – Neue Qualität der Arbeit“ in Berlin statt. Es ging dabei vor allem um die Fragen „Wie werden unsere Arbeitsplätze in Zukunft aussehen?“ „Wie wollen wir morgen arbeiten?“ Wie können wir vor dem Hintergrund unserer Wissensgesellschaft unsere Arbeitswelt so gestalten, dass sie unseren Bedürfnissen und Fähigkeiten gerecht wird, wir gesund und motiviert bleiben, sowie engagiert und kreativ arbeiten können?“ Zur Förderung von interessanten Einzelvorhaben hatte das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zum Jahreswechsel eine leider zeitlich sehr knapp gestaltete Ausschreibung für Förderprojekte vorgelegt. Nach meinem Wissensstand ist aus Sachsen-Anhalt das Bildungswerk der Unternehmerverbände mit dem Modellversuch zur Optimierung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und ihrer Integration in den Arbeitsprozess zum Zuge gekommen. Bedauerlicherweise hat die Bearbeitung der Förderanträge im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung viel Zeit in Anspruch genommen. Nach dem derzeitigen Kenntnisstand sollen auch im Jahre 2003 wieder ausgewählte Vorhaben gefördert werden. Es wäre zu hoffen, dass die Ausschreibung möglichst bald veröffentlicht wird und dass die Vorhaben nicht zwingend auf ein Kalenderjahr begrenzt werden, da dies die Entwicklung von qualitativ hochstehenden Vorhaben erheblich erschwert.

Lassen Sie mich nun einige interessante Aktivitäten einiger Bundesländer kurz darstellen, die der Verwirklichung des Beschlusses zur Gesundheit bei der Arbeit dienen und die damit gleichzeitig einen Beitrag zur neuen Qualität der Arbeit leisten.

#### Bayern

Neues Konzept der Gewerbeaufsicht, modernisierte Ausbildung der AS-Fachleute

Gesundheitspreis

ASM OHRIS – Staatliche Anerkennung von herausragenden betrieblichen Aktivitäten und Förderung der Einführung in Klein- und Mittelbetrieben LV 22

## Brandenburg

Arbeitskreis Arbeit und Gesundheit

Regionale Netzwerke Arbeitsschutz

Neues Fachkonzept

Förderprogramm Sicherheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen (ESF und EFRE)

## Hessen

AK Gesundheit im Betrieb beim Rationalisierungs- und Innovationszentrum der deutschen Wirtschaft

Netzwerk Baustellen

Förderung von ASCA, öffentliche Übergabe der Teilnahmebestätigungen

Pilotprojekte AMS in Kleinbetrieben

## NRW

Förderung von Modellprojekten

Kompetenznetz Arbeitsschutz

Gemeinschaftsinitiative „Gesünder Arbeiten“

Im eigenen Bundesland wurden ebenfalls einige Initiativen ergriffen. Der Wettbewerb um den Arbeitsschutzpreis des Landes hat, wie Sie am heutigen Vormittag erleben konnten, eine erfreuliche Resonanz gefunden. Der Wettbewerb wird, wie Minister Kley heute früh ankündigte, weitergeführt.

In Modellprojekten in kleine- und Mittelbetrieben werden die Möglichkeiten, auf die meisten Faktoren des Gesundheitsbereichs, wie Arbeitsbedingungen, Umwelt, Lebensgewohnheiten oder sozioökonomische Faktoren mit einem umfassenden, integrierten Ansatz einzuwirken, genutzt. Es ist erwiesen, dass Programme zur Förderung von praxisgerechten Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu einer Verbesserung der Produktivität, des Produkts und der Qualität des Arbeitsprozesses führen und arbeitsbedingte Krankheitsausfälle und daraus resultierende Kosten verringern.

Die Modellprojekte müssen die Situation in Sachsen-Anhalt berücksichtigen

?? Betriebsstruktur

kaum Großunternehmen; kennzeichnend für Sachsen-Anhalt sind die kleinen und mittleren Betriebe, von klassischen Handwerksbetrieben bis zu Unternehmen in der Größenordnung von etwa 200 Arbeitnehmern

?? Gesundheits- und Arbeitsschutz wird häufig Pflichtaufgabe betrachtet und auf gesetzliche Vorgaben beschränkt

?? Potenziale der Gesundheitsförderung im Sinne der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit werden kaum erkannt

?? Führungskräfte weisen Kenntnisdefizite zum Thema integriertes Gesundheitsmanagement auf und sind kaum bereit (und in der Lage), sich mit dem Thema auseinander zu setzen

?? Passgenaue Angebote von Gesundheitsdienstleistern für das betriebliche Gesundheitsmanagement befinden sich mit Ausnahme von Pflichtleistungen noch am Anfang oder erreichen die Unternehmen nicht.

Konkrete aktuelle Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung 2002 in Sachsen-Anhalt:

1. Integration der betrieblichen Gesundheitsförderung in die Personal- und Organisationsentwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Sachsen-Anhalt.

In Sachsen-Anhalt wurde in der Vergangenheit mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds eine landesweit flächendeckende Beratungs- und Qualifizierungsstruktur zur Personal- und Organisationsentwicklung (POE) in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) aufgebaut. Zielsetzung ist es dabei, betriebliche Entscheider aus dem Personalwesen und übergeordneter Hierarchieebenen zu befähigen, die Notwendigkeit von Innovations- und Qualifizierungsprozessen zu erkennen, diese vorzubereiten, damit verbundene Maßnahmen der Personalentwicklung durchzuführen und den Transfer der Ergebnisse in die betrieblichen Prozesse zu kontrollieren. Im Rahmen dieser Beratungen und des Coachings zur Personal- und Organisationsentwicklung werden Qualifikationsbedarfsanalysen durchgeführt, aus denen konkrete auf den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten zugeschnittene Qualifizierungsangebote abgeleitet werden.

Ab Januar 2002 wurde das POE-Projekt um das Modul "betriebliche Gesundheitsförderung" erweitert. Träger ist die ISW- GmbH Halle. Das Teilprojekt erstreckt sich auf die beiden durch das ISW im POE-Projekt bearbeiteten Regionen Halle und Harz. Die Bewilligung erfolgte aus ESF- und Landesmitteln.

Die Führungskräfte sollen durch Coaching und Beratung für die betriebliche Gesundheitsförderung aufgeschlossen, sensibilisiert und qualifiziert werden. Gesundheitsmanagement soll in die Entwicklungskonzepte der Unternehmen integriert werden.

Gesundheitsdienstleister werden bei der Entwicklung unternehmensbezogener Angebote unterstützt und an Unternehmen herangebracht.

Fallbezogene Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anwenderunternehmen und bei Dienstleistern wird organisiert.

Während der Modellphase werden die anderen 5 POE-Träger in Fragen der betrieblichen Gesundheitsprävention durch das ISW informiert/beraten.

## 2. Entwicklung von gesundheitsfördernden Arbeits- und Lebensbedingungen im regionalen Raum durch Entwicklung und Vernetzung von Kleinst- und Mittelbetrieben

Nach wie vor gelten kleine Unternehmen aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als defizitär. Sie verfügen nicht über die gleichen Systemvoraussetzungen wie Großbetriebe. Daraus folgt, dass Gesundheitsinterventionen sowohl im Arbeits- und Gesundheitsschutz als auch in der Betrieblichen Gesundheitsförderung nicht in gleichem Maße und in gleicher Form wie in größeren Unternehmen möglich sind. Die kleinbetriebliche Arbeitswelt braucht spezifische Konzepte. Dies wurde mit der nationalen Implementierung der EU-Arbeitsschutzpolitik Anfang der 90er Jahre deutlich.

Etliche Institutionen auf unterschiedlichen Ebenen bemühen sich seitdem um die Entwicklung kleinbetrieblicher Gesundheitsangebote: Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsichten, Forschungseinrichtungen, gemeinnützige Vereine und privatwirtschaftliche Unternehmungen. Der Mehrzahl dieser Initiativen liegt aber nach wie vor ein präventives, wissensbasiertes und risikominimierendes konzeptionelles Denken zugrunde. Ressourcen- und potenzialorientierte Ansätze mit erfahrungs- und beteiligungsbezogenen Interventionsformen werden selten verfolgt.

Kleinbetriebe verfügen neben den bekannten Defiziten (geringe personale und zeitliche Ressourcen, geringe finanzielle Spielräume, wenig betriebliche Expertensysteme) durchaus über gesundheitsförderliche Potenziale (hohe Transparenz, stark personalisierte Arbeitsbeziehungen, kurze Kommunikationswege, hohe Verantwortungsbereitschaft der Mitarbeiter). Auf diesen aufbauend sollen im Projekt Instrumente und Übertragbarkeitskriterien zur nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsförderung in KMU entwickelt werden.

Die Landesvereinigung für Gesundheit und die Verwaltungsgemeinschaft Gernrode arbeiten seit dem Jahr 2000 im Projekt "Miteinander vernetzt arbeiten" zusammen. Dieses Projekt ist eines von drei Teilprojekten mit Klein- und Mittelbetrieben in der Harzregion, das vom Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt gefördert wird.

Die Ergebnisse der Projektarbeit zeigen, dass die gesundheitsförderliche Entwicklung von KMU in der Beziehung zum regionalen Raum tatsächlich ein Ansatz zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Menschen in Sachsen-Anhalt sein könnte. Die Grundlagen für die Projektarbeit in der Region sind geschaffen, Unternehmen und Verwaltung, Bürgerinnen und Bürger sowie externe Partner zeigen Interesse am Projekt und arbeiten mit. Dieses Interesse muss ausgebaut und durch weitere kontinuierliche Zusammenarbeit stabilisiert werden.

### 3. Integration von Gesundheits- und Arbeitsschutzkompetenzen in Qualifizierungsmaßnahmen für Existenzgründer

Seit mehr als 10 Jahren fördert das Land Sachsen-Anhalt mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Sachsen-Anhalt die Qualifizierung von Existenzgründern. Dadurch soll eine Verbesserung der Startchancen von Existenzgründern und eine Stabilisierung der neu gegründeten Unternehmen in der schwierigen Anfangsphase erreicht werden.

Existenzgründer sind denselben Gefahren für ihre Gesundheit und Sicherheit ausgesetzt wie Arbeitnehmer. Bei Erkrankung des Existenzgründers ist der Bestand des Unternehmens in Gefahr. Gesundheitsförderung ist insoweit überlebenswichtig.

Erstmals ab August dieses Jahres wurde in die bislang 416 Stunden dauernden Qualifizierungsmaßnahmen ein Modul Gesundheits- und Arbeitsschutzkompetenzen mit einer Dauer von 40 Stunden integriert.

☞ Ziel soll u. a. sein, die Existenzgründer zur aktiven Prävention von schädigenden Einflüssen auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit zu sensibilisieren und zu motivieren. Sie sollen erkennen, dass Selbstaktivität notwendig ist, um Gesundheit zu erhalten und zu fördern.

☞ Es sollen Handlungskompetenzen zur Aufrechterhaltung der Berufsfähigkeit und effizienten Bewältigung zukunftsorientierter, sehr komplexer und intensiver beruflicher Anforderungen und Belastungen erworben werden.

☞ Weiterhin sollen sie erkennen, inwieweit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Vorbereitung der Existenzgründung zu berücksichtigen ist.

Langfristiges Ziel sollte es sein, die Gesundheitsförderung in alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Landes zu integrieren.

Neue Möglichkeiten bieten die elektronischen Medien. Eine Befragung von Kleinunternehmen im Bundesland Sachsen-Anhalt zeigt, dass eine Mehrheit der Unternehmer Interesse daran hätte, Informations- und Dienstleistungsangebote aus den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz sowie Qualitätssicherung im Internet zu nutzen. Die bisher vorhandenen Dienste sind jedoch nicht ausreichend bekannt und werden auch nur von einem kleinen Teil der Arbeitgeber genutzt. Aufgrund dieser Analyse hat sich das Ministerium für Gesundheit und Soziales entschlossen, eine neue Form der Informationsbereitstellung und Beratung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und sonstigen Interessierten zu ermöglichen. Diese Informationsbereitstellung erfolgt unter Nutzung des Internets bisher passiv, indem aktuelle Basisinformationen auf den Seiten des Landesamtes für Arbeitsschutz und des Europäischen Netzwerkes bereitgestellt werden. Diese Informationsbereitstellung soll zukünftig durch ein aktives Dialogverfahren ergänzt werden. Das Vorhaben wird als "Kompetenznetz Arbeitsschutz" in den nächsten Wochen bekannt gemacht. Im Kern besteht das System aus zwei neuen Informationsmöglichkeiten. Der Nutzer des Informationssystems gelangt unter anderem über die Startseite des Ministeriums für Gesundheit und Soziales zu einer Internetseite, in dem ihm folgende Möglichkeiten angeboten werden:

- Nutzung von qualitätsgesicherten Frage- und Antwortpaaren (Antworten auf häufig gestellte Fragen im Arbeitsschutz),
- Kontaktaufnahme mit der zuständigen Behörde, im Regelfall mit dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt oder
- Nutzung der Arbeitsschutzberatung online.

Der Begriff "Arbeitsschutzberatung online" steht für ein System, das per e-mail oder telefonisch gestellte individuelle Fragen an einen Experten aus einer möglichst großen Zahl von Arbeitsschutzfachleuten aus der Wirtschaft, von den Sozialpartnern, aus der Wissenschaft oder aus der Verwaltung weiterleitet und innerhalb einer angemessenen Bearbeitungszeit qualitätsgesicherte Antworten erarbeitet und an den Fragesteller weiterleitet. Da diese Informationsbereitstellung kostenlos angeboten wird, muss der Umfang der Leistung selbstverständlich begrenzt bleiben. Wenn der Fragesteller noch detailliertere Angaben wünscht oder eine umfassende Bearbeitung

seines Einzelfalls benötigt, kann über das Informationssystem ein direkter Kontakt zwischen dem Fragesteller und dem anwortgebenden Experten vermittelt werden. Dieser Kontakt kann bei beiderseitigem Interesse im Rahmen einer kostenpflichtigen Dienstleistung zu einer umfassende Einzelfallbearbeitung führen. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Arbeitsschutzberatung online dem bestehenden Präventionsdienstleistern keine unlautere Konkurrenz macht. Das dargestellte System wird nach Abschluss der letzten Vorarbeiten in den nächsten Monaten in Zusammenarbeit mit dem Land Nordrhein-Westfalen in Sachsen-Anhalt gestartet und zunächst für zwei Jahre versuchsweise betrieben. Sollte sich herausstellen, dass dieses System eine wirksame Ergänzung der bisher genutzten Möglichkeiten ist, so wird es dauerhaft angeboten werden.

Wir hoffen, mit den genannten und einigen weiteren aus Zeitgründen nicht genannten Gründen nicht genannten Maßnahmen beizutragen, dass es auch Unternehmern kleinerer Betriebe ermöglicht wird, ihre Pflichten im Arbeitsschutz mit vertretbarem Aufwand zu erfüllen und gleichzeitig die großen Potenziale der betrieblichen Gesundheitsförderung zum Wohle der Mitarbeiter und der Unternehmen umfassend zu nutzen und innovative betriebliche Lösungen zu entwickeln.