

Datenquellen und deren Auswertung

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - GDA -

Inhalt

Anlage 3a:	Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012, Kommission der Europäischen Gemeinschaften	1
Anlage 3b:	Europäische Übersicht zu Arbeitsbedingungen - European Surveys on Working Conditions (ESWC)	5
Anlage 3c:	Risiko-Beobachtungsstation der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	8
Anlage 3d:	BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung im Hinblick auf Arbeitsanforderungen und körperliche wie psychische Arbeitsbedingungen	10
Anlage 3e:	INQA Befragung „Was ist gute Arbeit?“	13
Anlage 3f:	Informationen zum Wirtschaftsstandort Deutschland	14
Anlage 3g:	Abfrage von Schwerpunktaktivitäten Länder/UVT	15
Anlage 3h:	Gemeinsame Schwerpunkt-Aktivitäten der Länder/UVT	21

Gemeinschaftsstrategie 2007-2012 zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit¹

Einleitung

Generelles Ziel ist die **Verringerung der Arbeitsunfälle um 25%** innerhalb des Strategiezeitraums (2007-2012).

Bezugnahme auf die Strategie 2002-2006, die in den Mitgliedstaaten die Prävention im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vorangetrieben hat.

Qualität der Arbeit kann zur Erfüllung der Forderung des Rates von Barcelona nach **Verlängerung der Arbeitsfähigkeit** um ca. 5 Jahre beitragen.

Auch **geschlechterspezifische Fragen** im Bereich OSH werden erwähnt.

Die wichtigsten Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die jährlich anfallenden Kosten für Gesundheitsprobleme, die im Zusammenhang mit der Arbeit entstehen, schätzt die EU-Kommission auf 2-3% des Bruttoinlandsprodukts. Die Strategie 2002-06 hat bereits dazu beigetragen, dass die Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle in diesem Zeitraum um 17% gesunken ist, während die Zahl der Arbeitsunfälle mit mehr als 3 Tagen Abwesenheit um 20% sank.

Zukünftige **Herausforderungen** sind:

- 28% der Arbeitnehmer meinen, dass ihre Gesundheit durch die Arbeitsbedingungen bedroht ist oder Gesundheitsprobleme verschlimmert werden
- 35% glauben, dass ihre Arbeit ein Risiko für ihre Gesundheit darstellt.
- Es gibt große Unterschiede in Bezug auf **Risikogruppen** (junge AN, unsichere Arbeitsverhältnisse, ältere AN, Migranten), **Unternehmensgröße** (KMU), **Sektoren** (z.B. Bauwirtschaft, Fischerei, Transport, Landwirtschaft, Gesundheits-/Sozialberufe)
- Die demographische Entwicklung und **Alterung der Gesellschaft**
- Neue Tendenzen bei den **Beschäftigungsformen** (Freiberufler, Self-Employed, Sub-Unternehmer, KMU)
- **Migration**
- Die verstärkte Teilnahme der **Frauen** am Arbeitsmarkt
- Neue Risiken und Krankheiten (MSD, Infektionen, psychische Krankheiten) sowie Gewalt am Arbeitsplatz, Belästigungen, zersplitterte Berufslaufbahn.

Ziele der EU-Strategie 2007-2012

Die nachhaltige Reduzierung der Arbeitsunfälle (AU) und Berufskrankheiten bleibt wichtigstes Ziel der Strategie (Verringerung AU um 25%). Um dies zu erreichen, werden folgende Zielsetzungen vorgeschlagen:

- Eine gute **Umsetzung der EU-Gesetzgebung**
- **KMU** bei der Umsetzung der Rechtsvorschriften **unterstützen**
- **Rechtsvereinfachung und -anpassung** als Reaktion auf eine sich ändernde Arbeitswelt
- Unterstützung der **Umsetzung nationaler OSH-Strategien**

¹ Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Die Arbeitsplatzqualität verbessern und die Arbeitsproduktivität steigern: Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012. Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament (Brüssel, den 21.2.2007 KOM(2007) 62 endgültig)

- Ermutigung der Arbeitnehmer zu einem **gesundheitsbewussten Verhalten**, sowie Ermutigung der Arbeitgeber, gesundheitsfördernde Ansätze anzubieten
- Entwicklung von Methoden zur **Identifikation und Bewertung neuer Risiken**
- Verbesserung der **Beobachtung der Fortschritte**
- Das Thema Sicherheit und Gesundheit auf die **internationale Ebene** befördern.

Einrichtung eines modernen und effizienten Rechtsrahmens

Die Förderung der Umsetzung der EU-Gesetzgebung

Die effektive Umsetzung des Acquis ist unverzichtbar. Größere **Anwendungslücken** bestehen bei bestimmten **Risikosektoren** (Bau, Transport, Landwirtschaft) und **Risikogruppen** (junge Arbeitnehmer, befristete Verträge, Geringqualifizierte) sowie – vor allem – bei **KMU und öffentlichem Dienst**.

Nationale Strategien müssten für diese Gruppen folgende **Instrumente** vorsehen:

- Weitergabe von Modellen guter Praxis
- Aus- und Weiterbildung
- Ausarbeitung und Einsatz einfacher Instrumente zur Risikobewertung
- Verbesserte Informationsweitergabe (einfache Sprache und leicht verständliche Leitlinien)
- Verbesserter Zugang zu Informationsquellen
- Zugang zu externen Präventions-Dienstleistern zu bezahlbaren Preisen
- Inanspruchnahme von Arbeitsinspektoren, um in KMU eine höhere Moral zur Anwendung der Gesetzgebung zu erreichen (durch Aus- und Weiterbildung, Überzeugung und Ermutigung, und falls nötig Zwangsmaßnahmen)
- Rückgriff auf wirtschaftliche Anreize

Vertiefung der Zusammenarbeit bei der Kontrolle der Gesetzesanwendung

Nur durch eine einheitliche Rechtsanwendung in allen Mitgliedstaaten kann ein vergleichbares Schutzniveau garantiert werden. In diesem Zusammenhang unterstützt die Kommission die Arbeit des **SLIC**, um die Effizienz der Kontrolle zu verbessern, die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsinspektoren zu vereinfachen und gemeinsame Aktivitäten im Hinblick auf Risikogruppen oder –sektoren zu intensivieren.

Auf nationaler Ebene sind angemessene Mittel anzuwenden, um den Arbeitsinspektoren zu ermöglichen, die betroffenen Akteure zur Respektierung ihrer Pflichten anzuhalten, z.B. durch Anwendung von angemessenen abschreckenden Sanktionen bei Verletzung von OSH Regelungen. Neue Herausforderungen rechtfertigen engere Kontrollen und Vertiefung der Kenntnisse der Inspektoren.

Vereinfachung des Rechtsrahmens und Anpassung an die Veränderungen der Arbeitswelt und an den technischen Fortschritt

- Initiativen zur Prävention von MSD, Gefährdungen durch Karzinogene, Infektionsrisiken durch Injektionsnadeln
- die Implementierung der Empfehlung zu Selbständigen und zur Europäischen Liste der Berufskrankheiten überprüfen.

- Die Evaluation des Vorschriftenwerks und dessen Vereinfachung bleibt prioritäres Anliegen der Kommission.

Auf nationaler Ebene sind **Vereinfachungen für die Unternehmen** erwünscht, **ohne jedoch das bestehende Schutzniveau anzutasten**. Dies sollte in den nationalen Lissabon-Programmen enthalten sein.

1. Förderung der Entwicklung und der Implementierung nationaler Strategien

Der Erfolg der Gemeinschaftsstrategie hängt vom Engagement der MS bei der Verabschiedung nationaler Strategien ab, die **quantitative Ziele** zur Reduzierung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten setzen, und auf Problembranchen, Problembetriebe und besonders gefährdete Beschäftigte abzielen. **Die nationalen Strategien müssen sich aus der nationalen Situation ergeben.**

Vier Bereiche bedürfen in den nationalen Strategien einer besonderen Aufmerksamkeit:

1.1 Die Effizienz der Gesundheitsüberwachung erhöhen

- vor allem im Hinblick auf solche **Krankheiten, die erst spät entdeckt** werden (z.B. Erkrankungen durch Asbest).
- hierzu sollen systematisch Daten erhoben und analysiert werden und die nationalen Gesundheitssysteme genutzt werden.
- Sensibilisierung der Ärzte für die Anamnese.

1.2 Zugunsten der Rehabilitation und Wiedereingliederung der Arbeitnehmer agieren

- Die MS sind aufgefordert, entsprechende Aktivitäten in ihre nationalen Strategien aufzunehmen

1.3 Den sozialen und demographischen Veränderungen begegnen

- z.B. durch eine bessere **Anpassung des Arbeitsplatzes** an die Bedürfnisse des Einzelnen und eine ergonomische Arbeitsgestaltung,
- **ältere**, aber auch besonders **jüngere Arbeitnehmer** dürfen nicht vernachlässigt werden

1.4 Die Kohärenz der Politik fördern

- in den Feldern Gesundheitspolitik, regionale Entwicklung und soziale Kohäsion, öffentliche Auftragsvergabe, Beschäftigung und Umstrukturierung

2. Förderung der Verhaltensänderung

Die Entwicklung einer Präventionskultur soll gefördert werden.

2.1 Integration von Sicherheit und Gesundheit in Aus- und Weiterbildungsprogramme

- Auf allen Ebenen der Ausbildung eine **Präventionskultur** entwickeln (von Anfang an).
- Besondere Aufmerksamkeit ist auch auf **junge Selbständige** zu richten (vor allem KMU und Migranten)
- Eine besondere Rolle soll der **Europäische Sozialfonds** bei der Unterstützung von nationalen Initiativen spielen; die MS sollen diese Möglichkeit wahrnehmen

2.2 Die Sensibilisierung in den Unternehmen antreiben

- Verhaltensänderung sind insbesondere durch Sensibilisierung der Akteure in den Betrieben und durch Ausbildung zu erreichen
- Initiativen zum Zugang der KMU zu technischen Hilfs- und Beratungsangeboten
- Die (auch sektorale) Sensibilisierung kann durch **direkte und indirekte wirtschaftliche Anreize** (Ermäßigung von Versicherungsbeiträgen, wirtschaftliche Hilfen zur Einrichtung eines OSH-Managementsystems, Arbeitsschutzanforderungen bei öffentlichen Ausschreibungen) verstärkt werden

2.3 Gesündere und sicherere Arbeitsplätze: Das Kapital „Gesundheit“ steigern

- Unternehmen, die in Arbeitsschutz investieren, erhalten messbare Resultate: Kostenreduzierung im Zusammenhang mit Absenteismus, Reduzierung von Personalrotation, höhere Zufriedenheit der Beschäftigten etc.

3. Den neuen und immer wichtigeren Risiken begegnen

3.1 Identifikation neuer Risiken

- Die **Grundlagen- und Anwendungsforschung gilt als unverzichtbare Basis** zur Verbesserung der Erkenntnisse auf dem Gebiet OSH, zur Beschreibung von Expositionsszenarien, Identifizierung von Ursachen und Folgen, Entwicklung von neuen Präventionsansätzen, Entwicklung innovativer Technologien etc., sowie als Grundlage für politische Entscheidungen.
- Die **Forschungsprioritäten** müssen zwingend umfassen: **Psychosoziale Fragen, MSD, gefährliche Stoffe, Reproduktionsrisiken, Arbeitsschutzmanagement, kombinierte Risiken am Arbeitsplatz, Ergonomie und Nanotechnologie.**
- Die Kommission ermutigt die MS zu einer schnellen und praktischen Anwendung von Forschungsergebnissen durch Einrichtung einfacher Präventionsinstrumente in den Unternehmen (besonders in KMU).
- Risikobeobachtungsstelle der EU-Agentur soll auch betrachten: Biologische Risiken, Neue Technologie, Mensch-Maschine-Schnittstelle, Risiken i. V. mit der Demographie

3.2 Förderung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit

Heute sind psychische Probleme der vierthäufigste Grund für Arbeitsunfähigkeit. Die WHO schätzt, dass bis 2020 Depression die Hauptursache von Arbeitsunfähigkeit werden wird.

- Die Kommission ermutigt die MS, in ihren nationalen Strategien Initiativen für eine bessere Prävention und Promotion der **psychischen Gesundheit** aufzunehmen, darin eingeschlossen die Beschäftigung von Menschen mit psychischen Erkrankungen
- Betrachten von **Gewalt und Belästigung** am Arbeitsplatz durch die Sozialpartner

4. Evaluation der Fortschritte

Die Entwicklung neuer Instrumente zur Messung von Fortschritten und Aktivitäten (auf nationaler wie europäischer Ebene) ist notwendig, um diese Strategie adäquat umzusetzen.

Europäische Übersicht zu Arbeitsbedingungen - European Surveys on Working Conditions (ESWC)

Die European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions („Dublin-Stiftung“) erhebt in ihrem European Survey on Working Conditions (ESWC) seit 1991 in etwa 5 jährigem Abstand durch Befragungen Beschäftigter in einer repräsentativen Stichprobe Daten und Informationen zu Arbeitsbedingungen. Die ESWC-Erhebungen markieren inzwischen eine Art Standard für EU-weite vergleichbare Daten zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Informationen und Veröffentlichungen zu den ESWCs finden sich unter:
www.eurofound.eu.int/surveys/schedule/index.htm#top-of-page

Die einzelnen Surveys sind zu finden unter:

ESWC 1991-1996:

<http://eurofound.europa.eu/ewco/surveys/previous-surveys/surveys91-96.htm>

ESWC 2000:

<http://eurofound.europa.eu/ewco/surveys/previous-surveys/survey2000.htm>

ESWC 2005:

www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm,

Die Erhebungen umfassen u. a. folgende Daten und Informationen:

- Persönliche Daten der Befragten (Alter, Geschlecht, Ausbildung, etc.)
- Art der Arbeit, Arbeitsinhalte, Qualifikation
- Physikalische Faktoren, z.B. Lärm, Vibrationen, hohe und niedrige Temperaturen, Umgang mit gefährlichen Substanzen, Strahlung, schwere Lasten, Tragen von Schutzkleidung
- Arbeitsorganisation, z.B. hohes Arbeitstempo, Termindruck
- Arbeitszeit, z.B. Lage und Länge der Arbeitszeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit
- Information und Konsultation, z.B. Information über Risiken
- Psychosoziale Faktoren, z.B. Gewalt, Benachteiligung
- Gesundheitsprobleme
- Arbeitszufriedenheit
- Vereinbarkeit Beruf und Familie

Aus den Daten des ESWC2005 können Kriterien für Präventionsziele der GDA abgeleitet werden, z.B.:

- a. eine Rangfolge der Prävalenz der erhobenen Belastungen in Deutschland
- b. Belastungen, bei denen Deutschland im Vergleich zu den 15 EU-Kernstaaten besonders schlecht abschneidet.

Zu a.: Die Belastungen mit der höchsten Prävalenz (> 25%) in Deutschland sind:

	%
1. Working at very high speed	72,2
2. Working to tight deadlines	70,9
3. Repetitive hand or arm movements	56,9
4. Tiring or painful positions	46,4
5. Short repetitive tasks of <10m	42,8
6. Wearing personal protective clothing or equipment	34,7
7. Noise	32,9
8. Carrying or moving heavy loads	31,8
9. Vibrations	28,8
10. Monotonous tasks	28,5
11. Absent for health problems in previous year	28,2
12. Tobacco smoke from other people	25,6

Zu b.: Die Belastungen, bei denen Deutschland im Vergleich zu den EU-15 schlechter abschneidet (Differenz > 10%). Zusätzliche sind diejenigen Belastungen hervor gehoben, die eine Prävalenz der Belastung von >20% aufweisen (siehe obere Tabelle), um ihre absolute Bedeutung mit in die Bewertung einbeziehen zu können:

	DE-EU15(%)	DE (%)
1. Job-skills match: need more training	67,7	21,8
2. Tobacco smoke from other people	29,9	25,6
3. Breathing in vapours such as solvents and thinners	26,6	13,8
4. Vibrations	24,7	28,8
5. Absent for health problems in previous year	20,0	28,2
6. Working at very high speed	18,2	72,2
7. Infectious materials	16,7	10,5
8. Contacted about work outside normal working hours	16,2	25,8
9. Noise	14,6	32,9
10. Working to tight deadlines	13,6	70,9
11. I might lose my job in the next 6 months	12,4	12,7
12. Age discrimination	11,5	2,9
13. Handling chemical substances	11,5	15,5

Markiert sind diejenigen Belastungen, die in beiden Listen a und b enthalten sind.

Werden die Ergebnisse aus beiden Tabellen zusammengefasst, so dass eine kombinierte Rangordnung entsteht, so ergibt sich folgendes Bild:

1. Working at very high speed
2. Working to tight deadlines
3. Vibrations
4. Tobacco smoke from other people
5. Noise
6. Absent for health problems in previous year
7. Wearing personal protective clothing or equipment
8. Short repetitive tasks of <10m
9. Tiring or painful positions
10. Job-skills match: need more training
11. Contacted about work outside normal working hours
12. Repetitive hand or arm movements
13. Carrying or moving heavy loads
14. Breathing in vapours such as solvents and thinners
15. Infectious materials
16. I might lose my job in the next 6 months
17. Monotonous tasks
18. Age discrimination

Die Dublin Foundation erhebt nicht nur Belastungen, sondern auch positive Faktoren. Die Top 3 dieser positiven Faktoren sind für Deutschland:

Well-informed about health and safety risks	89,4%
Satisfied or very satisfied with working conditions	89,2%
Working hours fit family / social commitments well or very well	85,5%

Positive Faktoren, bei denen Deutschland im Vergleich zu EU-15 besonders gut abschneidet, sind:

I am well paid for the work I do	24% besser als EU-15
Able to do same job when 60	21%
Well-informed about health and safety risks	9%

Risiko-Beobachtungsstation der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Bei der Bestimmung und Auswahl von gesundheitsbezogenen Zielen im Rahmen der GDA wurden die Ergebnisse der Expertenbefragungen der EU-Agentur für Arbeits- und Gesundheitsschutz in Bilbao in die vorausgehende Datenanalyse einbezogen.

Die frühzeitige Auseinandersetzung mit aufkommenden Risiken am Arbeitsplatz ist dringend erforderlich, damit der Arbeits- und Gesundheitsschutz bereits im Vorfeld präventiv agieren kann und nicht erst im Nachhinein, meist ausgelöst durch Schadensereignisse, als scheinbarer Entwicklungsbremser wirken muss.

Damit neu aufkommende Risiken im Arbeitsprozess in Europa frühzeitig erkannt werden können und vor dem Hintergrund sich ständig verändernden ökonomischen, sozialen und technologischen Randbedingungen, beauftragte die EU-Kommission die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz, eine Stelle zur Beobachtung neuer Risiken (englisch: Risk Observatory) am Arbeitsplatz aufzubauen. Zur Vorbereitung dieser Aufgabe erhielt das Topic Center Arbeitsschutzforschung der Agentur, in dem zwölf europäische Institutionen zusammenarbeiten, bereits im Jahr 2002 den Auftrag, ein System zur Ermittlung neu aufkommender Risiken zu entwerfen. Das Topic Center entwickelte ein webbasiertes Informationssystem für physikalische, chemische und biologische Risiken sowie neu aufkommende Risiken organisations-bedingter und sozialer Art. Zwei Kategorien von Informationen wurden gesammelt: Veröffentlichungen aus renommierten Zeitschriften oder Internetauftritten und Befragungen von etwa 500 Arbeitsschutzexperten in Europa. Die Expertenbefragung erfolgte in Form einer Delphistudie, in der für jede der zuvor genannten Risikoklassen zunächst eine Art „Brainstorming“ zu möglichen neuen Risiken durchgeführt und in zwei weiteren Befragungen Bewertungen jedes einzelnen Risikos in Bezug auf seine Wichtigkeit für die Zukunft abgefragt wurden. Auf diese Weise konnten die genannten neu aufkommenden Risiken nach ihrer Wichtigkeit geordnet werden.

Für die wichtigsten Nennungen pro Risikoklasse wurde danach eine systematische Literaturstudie durchgeführt. Die Ergebnisse sind auf der Internetseite der Arbeitsschutzagentur (<http://riskobservatory.osha.eu.int/>) veröffentlicht. Generell kann man sagen, dass multifaktorielle Risiken in Zukunft eine bedeutendere Rolle spielen werden.

Die zehn wichtigsten zukünftigen Risiken der Expertenbefragung

1. **Nanopartikel und ultrafeine Partikel** 4,60: „Emerging Risk“ aufgrund von verstärkten (neuen) industriellen Verfahren bei denen Nanopartikel entstehen (e. g. Laserbearbeitung), fehlende Kenntnis der Toxizität von ultrafeinen Partikeln führen zu ungenügenden oder unzureichenden Schutzmaßnahmen, zu schlechter Risikobewertung und zu ungünstiger Arbeitsplatzgestaltung und – umgebung. Gesundheitseffekte von ultrafeinen Partikeln im allgemeinen scheinen zur Zeit unterschätzt zu werden. Potentielle Gesundheitsrisiken: Entzündliche Lungenerkrankungen, Sekundäreffekte des Herz-Kreislaufsystems (z.B. Herzinfarkt, Schlaganfall), Tumore.
2. **Fehlende körperliche Aktivität** 4,57: (z.B. übermäßiges Sitzen während der Arbeit, während Dienstreisen, bei der Nutzung automatisierter Systeme, etc.)
3. **Zeitbefristete und prekäre Arbeit** 4,56: schlechtere Arbeitsbedingungen als für unbefristete Verträge
4. **Kombinierte Exposition** von Vibration und ungünstigen Körperhaltungen 4,56
5. **Globalisierung begünstigt das Entstehen von Epidemien** durch alte und neue Krankheitserreger 4,51: (z.B. Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS), China Grippe, durch Viren ausgelöste hämorrhagische Fieber (Ebola, Dengue, Lassa), Tuberkulose, Human Immunodeficiency Virus (HIV), Hepatitis C, Hepatitis B)
6. **Thermischen Risiken durch mangelndes Bewusstsein** bei Niedriglohn-Beschäftigten, die starken thermischen Belastungen ausgesetzt sind 4,50: (z.B. illegal Beschäftigte in der Landwirtschaft und dem Baugewerbe, die zu lange in heißen/kalten Bereichen arbeiten (Gewächshäuser/Kühlhallen))
7. **Kombinierte Exposition von Muskel-Skelett Belastungen und psychosozialen Risikofaktoren** 4,43 (z.B. Zukunftsangst, Unsicherheit)
8. **Multi-faktorielle Risiken** 4,42 (z.B. in Call Centern: kombinierte Effekte aus schlechtem ergonomischem Design, schlechter Arbeitsorganisation, mentaler und emotionaler Anforderung)
9. **Thermisches Unbehagen** 4,40: (Es gibt zwar Regelungen bei thermischer Belastung aber nicht für thermisches Unbehagen an industriellen Arbeitsplätzen)
10. **Unzureichende Risikoüberwachung bei chemischer Risiken** in kleinen und mittelständischen Unternehmen 4,39

European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging physical risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2005.

European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. In preparation.

European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging chemical risks related to occupational safety and health. In preparation.

European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging biological risks related to occupational safety and health. In preparation.

Auswertung der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung bezogen auf Arbeitsanforderungen und körperliche wie psychische Arbeitsbedingungen¹

Ein Bericht zur BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung ist noch nicht publiziert. Zur Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurden die Seiten 203-205 aus dem Bericht der Bundesregierung zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und drei Tabellen zu Arbeitsanforderungen und psychischen wie körperlichen Arbeitsbedingungen auf der BIBB-Internetseite (s. Links am Ende des Dokuments) herangezogen.

Da die Tabellen auf der BiBB-Internetseite im Gegensatz zum Unfallverhütungsbericht neben den Arbeitsanforderungen und körperlichen Arbeitsbedingungen auch die psychischen Arbeitsbedingungen umfassen, bezieht sich die Auswertung auf diese Tabellen.

Die angegebenen Prozentwerte basieren im Falle von „körperlichen Arbeitsbedingungen“ und „Arbeitsanforderungen“ auf einer Stichprobengröße von N = 20000 Personen. Bei den „psychischen Arbeitsbedingungen“ liegt eine Stichprobe von N = 17852 Personen zugrunde.

Kriterien zur Bewertung:

- 1.) Eine Arbeitsbedingung wurde dann als möglicherweise relevant für die Erstellung eines Arbeitsschutzziels erachtet, wenn
 - mehr als 50% der Erwerbstätigen häufig von dieser Arbeitsbedingung/anforderung betroffen waren und $\geq 40\%$ derjenigen die häufig oder manchmal von dieser Arbeitsbedingung/anforderung betroffen waren, diese als belastend empfanden

Dies dient der Erfassung der Belastung, wenn viele Personen von einer Arbeitsbedingung/anforderung betroffen sind.
- 2.) Zudem wurden auch Arbeitsbedingungen/anforderungen betrachtet, die eine relativ geringe Anzahl von Personen betreffen, wenn
 - $\geq 40\%$ derjenigen die häufig oder manchmal von dieser Arbeitsbedingung betroffen sind, diese als belastend empfanden.

¹http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb-baua_arbeitsanforderungen_beruf.pdf
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb-baua_psych_arbeitsbedingungen_beruf.pdf
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb-baua_phys_arbeitsbedingungen_beruf.pdf

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – 2005. Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2005. http://www.baua.de/nn_11598/de/Publikationen/Fachbeitraege/Suga-2005,xv=vt.pdf

Tabelle zu 1.)

Name der Arbeitsanforderung/-bedingung	Art der Arbeitsanforderung/-bedingung	Prozentanteil der durch die Arbeitsbedingung/anforderung häufig Betroffenen	Prozentanteil der durch die Arbeitsbedingung/-anforderung Belasteten aus der Gesamtheit derjenigen, die häufig oder manchmal durch die Arbeitsbedingung/anforderung betroffen sind
Termin/Leistungsdruck	Arbeitsanforderung	53%	52%
Gute Zusammenarbeit mit Kollegen	Psychische Arbeitsbedingung	87%	53% (Umkodierung hier Belastung, wenn gute Zusammenarbeit selten oder nie vorkommt)

Tabelle zu 2.)

Name der Arbeitsanforderung/-bedingung	Art der Arbeitsanforderung/-bedingung	Prozentanteil der durch die Arbeitsbedingung/anforderung häufig Betroffenen	Prozentanteil der durch die Arbeitsbedingung/-anforderung Belasteten aus der Gesamtheit derjenigen, die häufig oder manchmal durch die Arbeitsbedingung/anforderung betroffen sind
Bei der Arbeit gestört oder unterbrochen	Arbeitsanforderung	46%	50%
Unter Lärm arbeiten	Körperliche Arbeitsbedingung	24%	47%
Lasten von mehr als 20 kg (Männer)/ 10 kg (Frauen) heben und tragen	Körperliche Arbeitsbedingung	23%	43%
Unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft arbeiten	Körperliche Arbeitsbedingung	21%	48%
Arbeiten bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit	Arbeitsanforderung	17%	59%
Kleiner Fehler/geringe Unaufmerksamkeit verursacht größere finanzielle Verluste	Arbeitsanforderung	15%	49%
Nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen, Pläne informiert	Psychische Arbeitsbedingung	14%	63%
Bei Rauch, Staub, oder unter Gasen, Dampf arbeiten	Körperliche Arbeitsbedingung	14%	52%

Bei grellem Licht, schlechter oder schwacher Beleuchtung arbeiten	Körperliche Arbeitsbedingung	9%	49%
Nicht alle Informationen, um meine Tätigkeit ordentlich ausführen zu können	Psychische Arbeitsbedingung	8%	73%
Arbeit mit starken Erschütterungen, Stößen und Schwingungen, die man im Körper spürt	Körperliche Arbeitsbedingung	5%	45%

Es ergeben sich somit folgende Top Belastungen:

- 1.) Termin/Leistungsdruck und
- 2.) Bei der Arbeit gestört oder unterbrochen
(da von beiden Arbeitsanforderungen viele Personen häufig betroffen sind und sich belastet fühlen)

Die Rangreihe unterscheidet sich im Folgenden je nachdem ob a) mehr Gewicht darauf gelegt wird, wie viele Personen betroffen sind oder b) der Fokus stärker auf die Verbreitung der Belastung auch bei wenigen betroffenen Personen gelegt wird oder eine Mischung aus beidem gewählt wird.

Im ersten Fall ergäbe sich:

- 3.) Unter Lärm arbeiten
- 4.) Lasten von mehr als 20 kg (Männer) und 10 kg (Frauen) heben und tragen
- 5.) Unter Hitze, Kälte, Feuchtigkeit, Zugluft arbeiten

Im zweiten Fall ständen folgende Punkte im Vordergrund:

- 3.) Nicht alle Informationen, um meine Tätigkeit ordentlich ausführen zu können
- 4.) Nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen, Pläne informiert
- 5.) Arbeiten bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit.

Im dritten Fall könnte sich folgende Rangreihe ergeben:

- 3a) Unter Lärm arbeiten
- 3b) Informationsdefizit
- 4a) Lasten von mehr als 20 kg (Männer) und 10 kg (Frauen) heben und tragen
- 4b) Arbeiten bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit.

INQA Befragung „Was ist gute Arbeit?“¹

Mit der INQA- Befragung „Was ist gute Arbeit?“ wurden ca. 5200 selbständige wie abhängig Beschäftigte hinsichtlich ihrer aktuellen Arbeits- und Lebenssituation befragt. Die Erfahrungen mit den aktuellen Arbeitsbedingungen sollen mit Wünschen einer zukünftigen Arbeitsgestaltung verglichen werden, um Ansatzpunkte für ein neues Leitbild guter Arbeit zu entwickeln. Die Studie wurde im Auftrag der BAuA im Rahmen von INQA durchgeführt.

Zwei Aspekte wurden in der schriftlichen Befragung der Beschäftigten besonders berücksichtigt:

- Wo sehen die Beschäftigten Ressourcen, um „gute Arbeit“ leisten zu können?
- Wo sehen die Beschäftigten Quellen von Fehlbeanspruchungen?

Besonders wichtige Ressourcen der Beschäftigten sind:

Soziale Unterstützung durch Kollegen/innen	83%
Positive Rückmeldung durch das Arbeitsergebnis	68%
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	52%

Die wichtigsten Fehlbeanspruchungsquellen sehen die Beschäftigten in:

Zeitdruck	67%
Geringe Fehlertoleranz	65%
Gleichzeitige Erledigung mehrere Aufgaben	63%
Nichtberücksichtigung privater Belange	63%
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	59%
Einseitige/körperlich schwere Arbeit	52%
Arbeitsstörung durch unerwünschte Unterbrechungen	52%

Belastungen und Quellen von Fehlbeanspruchung decken sich weitgehend mit anderen Erhebungen, z.B. der EU-Stiftung in Dublin.

Aus der Erhebung „Gute Arbeit“ lassen sich ggf. allgemeine GDA-Ziele ableiten:

1. Vermeidung von hohem Arbeitsdruck
2. Förderung der Ressourcen Beschäftigter
3. Verringerung von schwerer/einseitiger körperlicher Arbeit

¹ Quellen:

<http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Projekte/Was-ist-gute-Arbeit/gute-arbeit-endfassung,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>

<http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Projekte/Was-ist-gute-Arbeit/gute-arbeit-endfassung-studie,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>

Informationen zum Wirtschaftsstandort Deutschland

1. Deutschland nimmt 2005 beim Warenexport mit 971 Mrd. \$ den ersten Rang ein vor USA (906 Mrd. \$), China (762 Mrd. \$) und Japan (596 Mrd. \$). Das ist fast das doppelte Volumen von Frankreich, das an Platz 2 der EU-Staaten liegt. (Quelle WTO)
2. Im Jahre 2006 stiegen die Ausfuhren gegenüber dem Vorjahr um 14% auf 893,6 Mrd. €; damit erreichte der Handelsbilanzüberschuss mit 161,9 Mrd. € eine neue Rekordmarke. (Quelle Statistisches Bundesamt)
3. Die Exportpalette Deutschlands wird 2005 angeführt von Autos (151 Mrd. €), Maschinen (111 Mrd. €) und chemischen Erzeugnisse (103 Mrd. €). (Quelle: Statistisches Bundesamt)
4. In 15 Sektoren des Maschinenbaus deckt Deutschland 2004 zwischen 20% und 33% des Welthandels ab. (Quelle VDMA, 2004)
5. Die Produktion im Maschinenbau in Deutschland ist genauso hoch wie die von Italien, Frankreich, England und Spanien zusammen. (Eurostat, VDMA, 2001)
6. Bei den EU-Patentanmeldungen 1996-2001 liegt Deutschland auf Platz 4 mit 49 Patenten je 1 Mio. Einwohner. Vergleich: Finnland (136), Schweden (101), Niederlande (69).
7. 61% der Unternehmen haben im Zeitraum 1998-2000 neue oder deutlich verbesserte Produkte/Produktionstechnologien eingeführt; D liegt damit an Platz 2. Nur Irland liegt mit 65% davor. (Quelle Eurostat, 2004)
8. Bei der Installation von Robotern nimmt Deutschland 2007 mit 132.000 den 3. Rang ein. Den ersten Platz hat Japan (372.000); den 2. Platz die USA (149.400). (Quelle: UNECE/IFR)
9. Beim Außenhandel Deutschlands mit technologischen Dienstleistungen haben 2005 die Ausfuhren (25,4 Mrd. €) die Einfuhren (22,7 Mrd. €) überschritten, in den davor liegenden 5 bzw. 10 Jahren war das Verhältnis deutlich umgekehrt.
10. In fast allen Zweigen der produzierenden Industrie gab es 2006 gegenüber dem Vorjahr eine deutliche Zunahme der Produktion von 2,5% – 8%. (Quelle: Info Prognose)

Abfrage von Schwerpunktaktivitäten Länder/UVT

Im Jahre 2006 wurde erstmals eine strukturierte Abfrage zu Schwerpunktaktivitäten in allen Ländern und allen Unfallversicherungsträgern durchgeführt. Die Ergebnisse der Abfrage wurden am 11. Dezember 2006 im Spitzengespräch behandelt. Dabei wurde entschieden, eine solche Abfrage auch zukünftig durchzuführen. Die Abfrage erfolgt nach fünf Aktionsfeldern:

1. Betriebliche Schwerpunktaktion
2. Arbeitsschutzprojekte mit anderen Institutionen
3. Besondere Schulungs- und Motivationsmaßnahmen (nicht nach § 23 SGB VII)
4. Informations- und Fachveranstaltungen in eigener Regie oder mit Partnern
5. Sonstiges (z. B. Wettbewerbe).

Die tabellarische Zusammenstellung der Rückmeldungen umfassen über 250 A4-Seiten und enthalten ca. 800 Einzelnennungen.

Es wird vermutet, dass eine systematische Auswertung der Meldungen Hinweise auf mögliche Kooperationsfelder liefert und insbesondere Rückschlüsse auf lohnende Prozess- und Strukturziele für die GDA liefern kann. Eine erste Auswertung wird im Folgenden, teilweise verbunden mit Schlussfolgerungen und gewonnenen Erfahrungen, vorgestellt.

0. Allgemeine Erfahrungen und Schlussfolgerungen

- Das Datenmaterial insgesamt ergibt durchaus einen Überblick über die Aktivitäten zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von Ländern und UVT.
- Das Datenvolumen und die Heterogenität der Antworten erschweren die Übersicht und eine systematische Auswertung erheblich. So werden beispielsweise Aktionen und Schwerpunkte gleichgewichtig benannt, die von einigen wenigen Tagen bis hin zu einem Aufwand von mehreren Personenjahren reichen.
- Oftmals wird nur ein Begriff oder ein Thema genannt, ohne dass ersichtlich ist, welche konkrete Aktion damit verbunden ist. Die Ergebnisse der Auswertungen sind deshalb mit Unsicherheiten behaftet.
- Anknüpfend an den Beschluss des Spitzengesprächs, die Abfrage auch zukünftig durchzuführen, sollte geprüft werden, als Prozessziel für die GDA eine Verbesserung der Systematik bei der jährlichen Abfrage und insbesondere eine stärkere Harmonisierung bei der Art und Weise der gegebenen Antworten zu erreichen.

1. Betriebliche Schwerpunktaktionen

Die unterschiedliche Art und Weise der Rückläufe und die z. T. nur angedeutete Zielrichtung der Aktion erschweren eine systematische Auswertung. Dennoch hat eine erste Auswertung der Antworten nach den Ebenen „Gefährdungsarten“ und „Strukturen, Instrumente, Prozesse“ interessante Hinweise geliefert, die für eine Festlegung von Arbeitsschutzzielen nützlich sein können. In den **Tabellen 1 und 2** sind jeweils für Länder und UVT in einer Matrix dargestellt, wie sich die Schwerpunktaktionen auf die unterschiedlichen Themen verteilen.

Stand 15.01.2007		Strukturen, Instrumente, Prozesse													
LÄNDER (1. Betriebliche Schwerpunktktionen)	1.1 Arbeitsorganisation. Arbeitszeit	1.2 Spezielle Branchen/ Tätigkeit/ Aufgaben	1.3 Sicher.-+arbeits. Betreuung	1.4 Überwachung	1.5 Beratung	1.6 Gesundheitsförderung	1.7 Medien, Kampagnen Info, Kommunikation	1.8 Schulung, Aus- u. Weiterbildung	1.9 Schaffen von Entsch. Grundlagen, Messung, Forschung, Statistik	1.10 Besondere Personengruppen (z.B. Ältere, Behind.)	1.11 Gefähr.beurteilung	1.12 Sonstiges, Regeln, Vorschriften	1.13 Marktüberwachung	Summe	Anteil in %
Ebene Gefährdungsarten															
2.1 Chemisch (inkl. Partikel)		8		3	1			1				2	2	21	13,3%
2.2 Biologisch		5		3										8	5,1%
2.3 Arbeitsunfälle, Explosion, Brand	1	10		11							1	1	5	29	18,4%
2.4 Verkehrsunfälle	1													1	0,6%
2.5.1 Lärm		2		1	2									5	3,2%
2.5.2 Vibration														0	0,0%
2.5.3 Strahlung		4		4				1						9	5,7%
2.5.4 Elektrische Gefährdung													5	5	3,2%
2.5.5 Klima		1												1	0,6%
2.6 Körperliche Belastungen		1								1				3	1,9%
2.7 Psychische Belastung/Stress	3	4		1							2			10	6,3%
2.8 "Demografische Aspekte"										1				1	0,6%
2.9 Übergeordnet	8	21		3		1				6	3	3	7	52	32,9%
2.10 "Haut"		10					3							13	8,2%
Summe	13	66	0	26	3	1	3	2	2	8	8	7	19		100%
Anteil in %	8,2%	41,8%	0,0%	16,5%	1,9%	0,6%	1,9%	1,3%	1,3%	5,1%	5,1%	4,4%	12,0%		100%
Gesamtsumme	158														

Tabelle 1: Geplante betriebliche Schwerpunkte der Länder für 2007

Stand 15.01.2007		Strukturen, Instrumente, Prozesse													
UVT (1. Betriebliche Schwerpunktktionen)	1.1 Arbeitsorganisation. Arbeitszeit	1.2 Spezielle Branchen/ Tätigkeit/ Aufgaben	1.3 Sicher.-+arbeits. Betreuung	1.4 Überwachung	1.5 Beratung	1.6 Gesundheitsförderung	1.7 Medien, Kampagnen Info, Kommunikation	1.8 Schulung, Aus- u. Weiterbildung	1.9 Schaffen von Entsch. Grundlagen, Messung, Forschung, Statistik	1.10 Besondere Personengruppen (z.B. Ältere, Behind.)	1.11 Gefähr.beurteilung	1.12 Sonstiges, Regeln, Vorschriften	1.13 Marktüberwachung	Summe	Anteil in %
Ebene Gefährdungsarten															
2.1 Chemisch (inkl. Partikel)	0	13	0	1	6	0	0	0	8	0	0	2	0	30	10,5%
2.2 Biologisch	0	10	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	12	4,2%
2.3 Arbeitsunfälle, Explosion, Brand	0	16	0	3	11	0	3	3	5	0	1	4	0	46	16,1%
2.4 Verkehrsunfälle	0	2	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	6	2,1%
2.5.1 Lärm	0	4	0	1	2	0	0	0	1	0	0	1	0	9	3,1%
2.5.2 Vibration	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	1,0%
2.5.3 Strahlung	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0,7%
2.5.4 Elektrische Gefährdung	2	1	0	2	1	0	0	2	0	0	0	0	0	8	2,8%
2.5.5 Klima	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,3%
2.6 Körperliche Belastungen	0	4	0	0	2	2	0	0	3	0	0	0	0	11	3,8%
2.7 Psychische Belastung/Stress	1	4	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	11	3,8%
2.8 "Demografische Aspekte"	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
2.9 Übergeordnet	30	7	9	7	9	4	5	8	1	4	21	3	0	108	37,8%
2.10 "Haut"	0	15	1	0	2	0	19	1	0	1	0	0	0	39	13,6%
Summe	33	78	10	14	37	6	29	15	22	5	25	12	0		100%
Anteil in %	11,5%	27,3%	3,5%	4,9%	12,9%	2,1%	10,1%	5,2%	7,7%	1,7%	8,7%	4,2%	0,0%		100%
Gesamtsumme	286														

Tabelle 2: Geplante betriebliche Schwerpunkttätigkeiten der UVT für 2007
Im Einzelnen kann man über folgende Erfahrungen berichten und erste Schlussfolgerungen ziehen:

- Grundsätzlich wurde für jedes Projekt nur eine Zuordnung zu den beiden Ebenen getroffen. In nicht wenigen Fällen wären mehrere Zuordnungen möglich gewesen; deshalb ist die Auswertung - streng genommen - nicht eindeutig. Da aber alle Zuordnungen von einer Person vorgenommen wurden, die sich in Zweifelsfällen immer mit einer anderen zweiten Person abgestimmt hat, geben die Tabellen einen plausiblen und brauchbaren Überblick über die Schwerpunkte.
- Ein hoher Anteil (42%) der betrieblichen Schwerpunkttaktionen der Länder sind branchen- oder tätigkeitsspezifisch (1.2). Bei den UTV sind es „nur“ gut 27%. Dieser niedrige Wert rührt daher, dass durch die grundsätzliche branchenspezifische Ausrichtung fast aller betrieblichen Schwerpunkttaktionen der UVT dieser Sachverhalt in den Rückantworten (anderes als bei den Ländern) nicht explizit erwähnt wird. In jedem Fall zeigt das Ergebnis, dass beide Institutionen dem branchenspezifischen Ansatz eine hohe Bedeutung zumessen. Für die Identifizierung von Arbeitsschutzzielen im Rahmen der GDA sollte deshalb geprüft werden, ob man ausgewählte branchen- und tätigkeitsspezifische Probleme gemeinsam in Projekten angeht.
- Bei Ländern und UTV spielen Projekte mit gefährdungsübergeordneten Aspekten (2.9) mit Abstand die größte Rolle (32,9% und 37,8%). Daraus kann man auf die hohe Bedeutung systemischer Präventionsansätze schließen. Dies wird insbesondere auch deutlich durch die hohe Zahl an betrieblichen Projekten im Zusammenhang mit Arbeitsorganisation (1.1) und Gefährdungsbeurteilung (1.11).
- Wenn es um Schwerpunkttaktionen im Zusammenhang mit konkreten Gefährdungsarten geht, ergibt sich für Länder und UVT jeweils die gleiche Reihenfolge: Arbeitsunfälle (2.3), Chemische Gefährdungen (2.1) und physikalischen Gefährdungen (2.5). Dies ist bemerkenswert, zeigt es doch, wie Länder und UVT praktische betriebliche Probleme gleichartig und gleichgewichtig beurteilen und entsprechende Schwerpunkttprojekte bearbeiten.
- Relativ hohe Anteile, wenngleich auch im einprozentigen Bereich, ergeben sich auch für körperliche Belastungen (2.6), biologische Einwirkungen (2.2) und psychische Belastungen/Stress (2.7). Diese Anteile liegen bei Ländern und UVT etwa in der gleichen Größenordnung wie in anderen EU-Staaten und den USA (siehe die BG 5/2005 S. 293 ff.: Internationaler Forschungsvergleich)
- Die gute Übereinstimmung bei Schwerpunktsetzungen zu konkreten Gefährdungsarten dürfte eine günstige Voraussetzung sein, auch hier zu gemeinsamen Arbeitsschutzzielen zu kommen.
- Wie vermutet, spielt die Überwachung (1.4) bei den Ländern eine größere Rolle, bei den UVT die Beratung (1.5). Bei den Ländern ergibt sich der hohe Anteil insbesondere für Arbeitsunfälle, Brand und Ex-Gefahren. Hier liegt möglicherweise Potential für gemeinsame Arbeitsschutzziele.
- Beim Strukturmerkmal „Schaffung von Entscheidungsgrundlagen, Messung, Forschung, Statistik“ (1.9) für Projekte haben die UVT einen besonderen Schwerpunkt (7,5%). Dies liegt z. T. an den eigenen Möglichkeiten der UVT und der Option, die drei Forschungsinstitute (BGIA, BGAG, BGFA) einzuschalten. Ob

sich hier gemeinsame Arbeitsschutzziele ableiten lassen ist zu prüfen. Ggf. ist hier auch die Strategie „Jeder nach seinen Möglichkeiten und Kompetenzen“ eher geeignet, Synergieeffekte zu gewinnen, siehe in diesem Zusammenhang auch den nachstehenden Punkt.

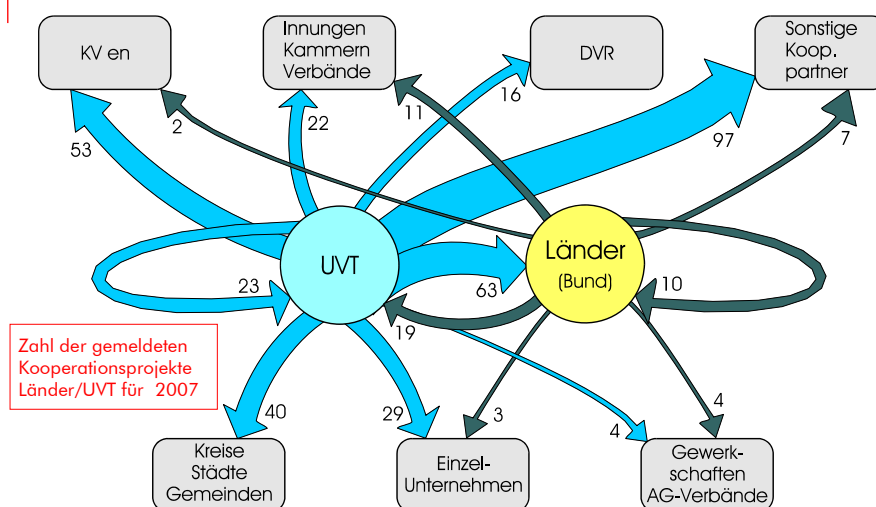
- Schwerpunktprojekte im Zusammenhang mit Marktüberwachung (1.13) spielen naturgemäß nur bei den Ländern eine Rolle; dort haben sie aber einen relativ hohen Stellenwert (12%).
- Betriebliche Schwerpunktprojekte mit „Medien, Kampagnen, Informationen, Kommunikation“ (1.7) spielen bei den UVT eine starke Rolle (10,1%) als bei den Ländern (1,9%). Die Hautkampagne zeigt, dass gemeinsame Aktionen möglich und sinnvoll sind. Auch wird Potential für gemeinsame Arbeitsschutzziele gesehen.
- Als Sonderfall wurden alle Projekte/Aktionen, die mit dem Thema „Haut“ zusammen hängen, separat ausgewiesen (2.10). Dieses gemeinsame Ziel nimmt bereits jetzt – von der Zahl der Projekte her gesehen – bei Ländern und UVT einen relativ großen Anteil ein (8,2% und 13,6%).

2. Arbeitsschutzprojekte mit anderen Institutionen

Eine Auswertung der Rückmeldungen zu diesem Aspekt ergibt ein (grobes?) Abbild der projektbezogenen Kooperationen der Länder und UVT untereinander und anderen, im Arbeits- und Gesundheitsschutz tätigen Institutionen. Das **Bild** zeigt ein Abbild dieser Kooperationen wie sie sich heute darstellt. Nicht berücksichtigt sind hierbei fest institutionalisierte Kooperationen von UVT und Ländern, z.B. Fachausschüsse etc. Es wird vermutet, dass es durch die z. T. sehr unterschiedliche Art und Weise der Beantwortung der gestellten Fragen zu Verzerrungen gekommen ist.

GDA UA 1 „Arbeitsschutzziele“ am 22. Januar 2007 Anlage 3c zu TOP 3.3

2: Arbeitsschutzprojekte mit anderen Institutionen



Dennoch können einige Schlussfolgerungen gezogen werden, die möglicherweise auch für die Entwicklung der Arbeitsschutzziele im Rahmen der GDA nützlich sind:

- Länder und insbesondere die UVT sind schon heute durch zahlreiche projektbezogene Kooperationen untereinander und mit anderen Institutionen vernetzt.
- Die projektbezogenen Kooperationen von UVT/Länder liegen in einer durchaus beachtlichen Größenordnung.
- UVT meldet deutlich mehr Kooperationen mit den Ländern als umgekehrt. Immerhin sind die UVT für die Länder der wichtigste Kooperationspartner bei Projekten.

Inwieweit sich hieraus Schlussfolgerungen für Arbeitsschutzziele ableiten lassen, bleibt der Diskussion überlassen.

3. Besondere Schulungs- und Motivationsmaßnahmen

Eine Sichtung der Rückläufer ergab, dass sich auf diesem Feld zumindest derzeit keine prioritären Ziele für die GDA ableiten lassen.

4. Informations- und Fachveranstaltungen in eigener Regie oder mit Partnern

Eine Sichtung der Rückläufer ergab, dass sich auf diesem Feld zumindest derzeit keine prioritären Ziele für die GDA ableiten lassen.

5. Sonstiges (z.B. Wettbewerb)

Bei den Antworten auf die Abfrage nach sonstigen Aktivitäten ragen bei den Anreizsystemen insbesondere die Arbeitsschutzwettbewerbe heraus. Bisher gibt es keinen gemeinsamen Arbeitsschutzpreis der Träger der GDA. Bereits angelaufene Vorentscheidungen im Spitzengespräch (BMAS, LASI, UVT) legen die Empfehlung nahe, im Rahmen der GDA den Deutschen Arbeitsschutzpreis für die Preisvergabe 2009 thematisch und organisatorisch so zu öffnen, dass er dann von allen Trägern des Arbeitsschutzes in Deutschland vergeben werden kann. Dazu müssten insbesondere die Bundesländer und der Bund stärker eingebunden werden. Die bestehenden Wettbewerbe und Preise zum Arbeits- und Gesundheitsschutz können erhalten bleiben. Eine schrittweise Harmonisierung der Preiskategorien und Synchronisierung der Preisvergabe ist anzustreben. Auch der bislang vom BMAS getragene Gefahrstoffpreis könnte künftig gemeinsam vergeben werden. Weitere Kooperationsmöglichkeiten, wie z.B. mit dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat zum Thema Verkehrssicherheit könnten geprüft werden.

Warum Wettbewerbe?

Für die Träger des Arbeitsschutzes in Deutschland ist es ein besonders wichtiges Ziel, Unternehmen und Betriebe für den Arbeitsschutz über die gesetzlichen Vorgaben hinaus zu motivieren und zu gewinnen, um die erzielten Erfolge in der Prävention auch künftig zu sichern und weiter zu erhöhen. Daher ist auch die Entwicklung neuer Anreizsysteme ein wichtiges Thema. Wettbewerbe zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zählen zu den modernen (finanziellen) Anreizsystemen, die heute zum Standard in der Wirtschaft gehören. Dabei kommt es darauf an, den Unternehmer zu gewinnen und ihn so zu motivieren, dass er sich den Arbeitsschutz als unternehmerisches Ziel zu Eigen macht.

UVT/Länderabfrage 2006 zu Schwerpunktaktivitäten 2007:

Die in der Kategorie „Sonstiges“ genannten Aktivitäten für 2007 weisen auf die Schwerpunkte Beteiligung an Informationskampagnen (hier: vor allem Präventionskampagne Haut) sowie Wettbewerbe zum Arbeits- und Gesundheitsschutz hin. Etwa die Hälfte der BGen (12 von 26 BGen) sowie ca. ein Drittel der Bundesländer (6 von 16 Ländern) führen eigene Wettbewerbe zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durch oder planen dieses. Der Fokus liegt dabei auf den Themenfeldern allgemeine betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz, Auszubildende und (in geringerem Maße) Verkehrssicherheit. Der Schwerpunkt der von den GUVs geplanten Wettbewerben (12 von 32 GUVs) liegt eindeutig im Bereich der Schülerunfallversicherung.

Bestehende übergeordnete Wettbewerbe:

1. Die BGen vergeben seit 2005 gemeinsam mit ihren Landesverbänden unter Beteiligung des BLB (zugesagt) und des BUK (indirekt über die Landesverbände) den „**Deutschen Arbeitsschutzpreis**“ (<http://www.hvbg.de>; Webcode: 1751338), der erstmals 2005 für vorbildliche Ideen zu mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Rahmen der Eröffnungsveranstaltung der Fachmesse A+A 2005 verliehen wurde. Die zweite Preisverleihung wird zur A+A 2007 erfolgen. Mit der Schaffung eines gemeinsamen Daches für alle BG-Wettbewerbe und Preise soll eine größere Wirkung und Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erzielt werden. Weitere Ziele sind die Stärkung des Positivimages für vorbildliche Betriebe, das Angebot einer einheitlichen Plattform für die Verbreitung von best-practise Beispielen sowie die Initiierung entsprechender Optimierungsprozesse in den Betrieben.
2. Die Fachvereinigung Arbeitssicherheit e.V. (FASI) übernimmt die Federführung und Betreuung für den „**Deutschen Jugendarbeitsschutzpreis**“ (JAZ; <http://www.jugend-arbeitsschutz-preis.de>), der regelmäßig im zweijährigen Turnus zur Fachmesse „Arbeitsschutz aktuell“ vergeben wird. Die Auszeichnung belohnt Arbeiten von Jugendlichen, die auf innovative und praxisorientierte Weise die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verbessern. Um die Bindung dieser für die Prävention wichtigen Zielgruppe zu verbessern, ist geplant diesen Jugendpreis stärker in das Fachkonzept zum Deutschen Arbeitsschutzpreis einzubeziehen und unter dessen Dach zu vergeben.
3. Die Aktion „**Jugend will sich-er-leben**“ (<http://www.jwsl.de/index.html>) wird von den Landesverbänden der BGen organisiert und ist als Wettbewerb für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzipiert. Dieser Wettbewerb findet seit dem Start der Aktion 1972 statt und richtet sich speziell an berufsbildende Schulen und ihre Schüler.

Gemeinsame Schwerpunkt-Aktivitäten
der Bundesländer und Unfallversicherungsträger
(Stand: 25. Juni 2003)

Themensammlung und Bewertung

Bewertungskriterien ¹⁾										
Themen	Betroffenheit	Auftreten	Gefahrenpotential	Kommunikation	Beeinflussbarkeit	Evaluation	Realisierbarkeit	Zukunftsrelevanz	Sozialpartner	Aufwand/Nutzen
(Themen 1 - 4 gesetzt ²⁾ , Ranking der Themen 5 - 12 bewertet und gewichtet)										
Hören / Lärm ²⁾	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ältere / älter werdende Beschäftigte ²⁾	X	X	X	X	0	X	0	X	X	0
Junge Berufseinsteiger ²⁾	X	X	X	X	(X)	(X)	X	X	X	X
Psychische Fehlbelastung / Stress / Mobbing ²⁾	X	X	(X)	X	0	0	(X)	X	X	0
Gefahrstoffe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Haut / Pflege	X	X	X	X	X	(X)	X	X	X	X
Gesunde Körperhaltung („MSD“)	X	X	(X)	X	X	(X)	X	X	X	X
K (M) U	X	X	X	X	(X)	(X)	(X)	X	X	(X)
Innerbetriebliche Organisation des Arbeitsschutzes	X	X	(X)	X	(X)	(X)	X	X	X	X
Sehen / Augenverletzung	X	X	X	X	X	X	X	0	0	X
Stäube	X	(X)	X	(X)	X	X	X	(X)	(X)	X
Betriebliche Gesundheitsförderung	(X)	X	0	X	(X)	0	0	X	X	0
Wissensmanagement im Arbeitsschutz	X	X	0	(X)	(X)	(X)	X	X	X	X
Verkehrssicherheit	(X)	(X)	(X)	X	(X)	(X)	0	(X)	X	X
„Prekäre“ Arbeitsverhältnisse	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	X	X	0
„Gender Mainstreaming“	0	0	0	(X)	0	0	0	(X)	X	0

X = Kriterium trifft zu

(X) = Kriterium trifft mit Einschränkung zu

0 = Kriterium trifft nicht zu

¹⁾ Erläuterungen der Bewertungskriterien siehe nächste Seite

²⁾ Prioritätsthemen für Länder nach LASI-Beschluss vom 19.03.2003

Erläuterung der Bewertungskriterien

Kurzfassung/ Bewertungs- kriterien	Erläuterungen
Betroffenheit	Betroffenheit der „Arbeitsschutz-Akteure“ (Länder, UVT, Bund) bei einem gemeinsamen Thema
Auftreten	Häufiges Auftreten / Betroffenheit „Beschäftigte“;
Gefahren- potenzial	Häufigkeit und Schwere der Gefahr
Kommunikation	Öffentlichkeitswirksam; kann das Thema gut in den Medien, kommuniziert werden (Medienkunden) [ergänzendes Papier von Hr. Karsten kommt]
Beeinflussbarkeit	Beeinflussbarkeit / Veränderbarkeit mit den den Akteuren zur Verfügung stehenden Mitteln und Methoden, Nachhaltigkeit in Beeinflussung
Evaluation	Evaluierbarkeit / Wirkungszeit bzw. –verzögerung; Veränderung muss in überschaubarer Zeit auf betrieblicher Ebene messbar sein
Realisierbarkeit	Realisierbarkeit / Akzeptanz „intern“ / „extern“ <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung des Projektes muss machbar sein durch Aufsichtspersonen; Ressourcen müssen vorhanden sein (Finanzen, Personal) [„intern“] • Arbeits- <u>und</u> Entscheidungsebene muss das Thema annehmen (Betrieb und Akteure) [„intern“ und „extern“]
Zukunftsrelevanz	Zukunftsrelevanz; wirtschaftliche, demographische, politische und technische Bedeutung über einen längeren Zeitraum muss gegeben sein
Sozialpartner	Sozialpolitische Bedeutung; Zustimmung der Sozialpartner
Aufwand / Nutzen	Aufwand – Nutzen – Relevanz, d.h. Aufwand der Projektdurchführung bei den „Akteuren“ und im Betrieb muss im Verhältnis zum erwarteten Nutzen stehen