

**78. ASMK
am 07./08. November 2001
in Potsdam**

TOP 5.2

Gesundheit bei der Arbeit

**- Antrag
Sachsen-Anhalt, Bayern, Brandenburg,
Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern,
Nordrhein-Westfalen -**

Beschluss

Die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder unterstützt die Initiative des Bundesarbeitsministers für eine „Neue Qualität der Arbeit“ nachdrücklich und bietet ihre Zusammenarbeit an. Sie unterstreicht den gemeinsamen Wunsch nach einem koordinierten und abgestimmten Vorgehen aller im Politikfeld „Gesundheit bei der Arbeit“ Engagierten. 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. Die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder sieht in beigefügtem 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 bittet 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.

Ferner ist es unumgänglich, dass Schnittfelder zu benachbarten Politikbereichen definiert und Kooperationen organisiert werden. Entwicklungsvorhaben sollten gefördert werden, die neutrale Informationsmöglichkeiten für alle Beschäftigten, die auch Voraussetzungen für eine selbstbestimmte Risikoentscheidung gewährleisten müssen, erproben.

Die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder bittet die Bundesregierung, diese Vorstellungen in die Gremien der

Europäischen Union zu tragen und somit für eine Einbringung deutscher Überlegungen in die europäische Politik und Rechtsetzung unter Beteiligung der Länder zu sorgen.

Die Weiterentwicklung moderner Arbeitsschutzkonzepte hin zu Konzepten der Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und Verbraucherinnen und Verbraucher und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit ist 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.

16 : 0 **(Grüne Liste)**

Anlage zu TOP 5.2:

Handlungskonzept

Gesundheit bei der Arbeit - Notwendigkeit, Ziele, Strategien

Gesundheit ist unser höchstes Gut. Gesundheit ist die Voraussetzung für persönliche Zufriedenheit und Wohlbefinden sowie die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Der Verlust von Gesundheit bedeutet Unglück, Einschränkung und Abhängigkeit. Ziel jeder verantwortungsvollen Politik muss es daher sein, die Menschen vor Gesundheitsrisiken zu schützen und die Gesundheit in allen Lebensbereichen zu fördern. Eine in diesem Sinne umfassende Gesundheitspolitik muss auf den ganzen Menschen ausgerichtet sein.

Gesundheit ist unteilbar !

Der Arbeitswelt kommt hierbei besondere Bedeutung zu.

1. *Entwicklungstrends: Zukunft der Arbeit*

Die Menschen in Deutschland erleben tiefgreifende Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen. Die wichtigsten Einflüsse auf die Arbeitswelt von heute sind Globalisierung, Strukturwandel und älter werdende Belegschaften. Die Unternehmen reagieren auf veränderte Bedingungen mit ihren Unternehmensstrategien. Die Folge sind Segmentierungstendenzen und „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 zusammengerückt. 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 Arbeitsschutzsystem nicht erfasst werden.

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 steigt auch das Durchschnittsalter der Beschäftigten. 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.

Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel verändert sich auch die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben, die sich in Deutschland insgesamt erhöht. 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.

Das Zusammenwirken von Kranken-, Unfall- und Rentenversicherungsträgern muss weiterentwickelt werden.

2. 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.

Relativ neu ist der Beratungsauftrag für die staatlichen Arbeitsschutzbehörden. Die Beratung war Bestandteil des ILO-Übereinkommens Nr. 81 über die Arbeitsaufsicht, wurde jedoch erst durch das Arbeitsschutzgesetz 1996 zur gesetzlichen Aufgabe.

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.

Die drei Elemente des Arbeitsschutzes

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.

Hauptträger des betrieblichen Arbeitsschutzes sind die Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte, die in den Unternehmen zu bestellen sind. In kleineren Betrieben können auch alternative Formen der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Beratung zur Anwendung kommen.

Die Unfallversicherungsträger beschäftigen ca. 3.100 Aufsichtspersonen, die in den Mitgliedsbetrieben tätig werden.

Die Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzbehörden werden von ca. 4.000 Bediensteten, davon 156 Gewerbeärzte, wahrgenommen.

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass

- die Tätigkeit der Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger im Betrieb vielfach auch der Ermittlung in Versicherungsfällen (Unfälle und Berufskrankheiten) gewidmet ist und
- die Tätigkeit der Mitarbeiter der staatlichen Arbeitsschutzbehörden im Betrieb vielfach durch Aufgaben wie Marktaufsicht, Erteilung von Genehmigungen und Erlaubnissen usw. bestimmt wird.

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.

Einseitige technische Expertenorientierung

Arbeitsschutz ist bisher zu sehr einseitig technisch expertenorientiert. Im Betrieb stehen hierfür Fachleute wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Gefahrgutbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte u.a. zur Verfügung. Auch die betriebliche Interessenvertretung übernimmt Aufgaben im Arbeitsschutz. Ihre Arbeit wird koordiniert durch betriebliche Arbeitsschutzausschüsse. Die Unfallversicherungsträger schicken Aufsichtspersonen, die staatlichen Arbeitsschutzbehörden Gewerbeaufsichtsbeamte zur Wahrnehmung von Aufsicht, Information und Beratung in die Betriebe. Die Krankenkassen beschäftigen außerdem spezielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Wahrnehmung der Aufgaben der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Dieses expertenorientierte, technisch dominierte System stößt an seine konzeptionellen und instrumentellen Grenzen dort, wo die psychomentalen und psychosozialen Anforderungen an Beschäftigte immer wichtiger werden:

Psychische Belastungen entziehen sich zwar in der Regel dem klassischen ordnungsbehördlichem Handeln, nicht aber einer qualifizierten Prävention durch Analyse und Beratung.

Eine an den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten orientierte, der betrieblichen Situation angepasste und nachhaltige Förderung der Gesundheit und menschengerechte Gestaltung der Arbeit können auf die aktive Einbeziehung der Beschäftigten bei Konzeption und Umsetzung nicht verzichten.

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

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland garantiert allen Menschen ein Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Dieses Grundrecht hat einen Doppelcharakter. Es ist einerseits ein Abwehrrecht des Bürgers gegenüber staatlichen Eingriffen, andererseits folgt daraus die Pflicht der staatlichen Organe, „sich schützend und fördernd vor die in Artikel 2 Abs. 2 genannten Rechtsgüter zu stellen und sie insbesondere vor verfassungswidrigen Eingriffen von Seiten anderer zu bewahren“.

Auch der Schutz der Menschenwürde (Art. 1 GG) und das Recht auf Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 (1) GG) haben unmittelbar Bezug zum Thema „Gesundheit bei der Arbeit“. Beides wird eingeschränkt, wenn gesundheitliche Belastungen, die außerhalb der individuellen Disposition liegen, zugelassen werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen und fördern

Ziel einer solchen 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

Dazu ist eine Neuorientierung des Politikbereiches Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit notwendig. Es ist erforderlich, den Arbeitsschutz in ein umfassendes Konzept zum Schutz der Gesundheit einzubinden, das betriebliche und außerbetriebliche Aspekte berücksichtigt.

Notwendig ist weiterhin,

- den Arbeitsschutz in Deutschland auf die europäischen Herausforderungen, insbesondere eine europaweit einheitliche Praxis, die sich aus der Schaffung eines einheitlichen europäischen Sozialraumes ergibt, einzustellen,
- integrierende Zusammenarbeit mit anderen Politikfeldern, wie z. B. dem Verbraucherschutz, dem Umweltschutz, der Arbeitsmarktpolitik oder der Wirtschaftsförderung, zu entwickeln und in ihrer jeweiligen Umsetzung zu koordinieren,
- den Arbeitsschutz als integrierten Bestandteil betrieblicher Prozesse und der Unternehmensorganisation entwickeln zu helfen,
- das gesetzliche Regelwerk des Arbeitsschutzes flexibel zu gestalten und die Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Bedingungen der Arbeitswelt und gesellschaftliche Wertvorstellungen sicherzustellen,
- Anreizsystemen zur Förderung wirksamer Arbeitsschutzkonzepte Priorität vor Sanktionsandrohungen zu geben,
- ganzheitliches, präventives und die gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten stärkendes Arbeitsschutzverständnis zu praktizieren und das Instrumentarium des staatlichen Arbeitsschutzes entsprechend zu erweitern und
- Beschäftigte und Verbraucher aktiv in die Umsetzung des Gesundheits- und Verbraucherschutzes und seine Weiterentwicklung einzubinden.

Über die Entwicklung neuer Strategien zur Schaffung und zum Erhalt gesundheitsgerechter Arbeitsverhältnisse hinaus stellt sich auch die Frage, wie die verschiedenen Sozialversicherungszweige in Deutschland im Hinblick auf die Gesundheit am Arbeitsplatz synergetisch zusammenarbeiten können. Die Grenzen der Zuständigkeit und Finanzierung zwischen Kranken-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung dürfen jedenfalls die Entwicklung ganzheitlicher Strategien zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen, von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten nicht behindern.

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: Arbeitsschutz- 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.

5. Handlungsauftrag an die staatlichen Arbeitsschutzbehörden

Vorrangige Handlungsfelder, um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu verbessern, sind:

- Kooperations- und Koordinationsleistungen der Länder im Politikfeld Gesundheit bei der Arbeit verbessern, z. B. durch:
 - verstärkte Zusammenarbeit und Abstimmung in der Entwicklung und Umsetzung moderner Arbeitsschutzkonzepte und –strategien
 - Verbesserung Zusammenwirkens zwischen dem Arbeitsschutz, der Gesundheits- und Arbeitsmarktpolitik sowie der Wirtschaftsförderung
 - den Aufbau überbetrieblicher Netzwerke und Partnerschaften unter Einbeziehung der Sozialpartner und Sozialversicherungsträger.
- Arbeitsschutzgesetzgebung weiterentwickeln,
 - an „neue“ Arbeitsverhältnisse (z. B. atypische Arbeitsverhältnisse; Leiharbeit; Telearbeit; befristete Arbeitsverträge) anpassen
 - „neue“ Belastungen berücksichtigen
 - hinsichtlich der Mitwirkung der staatlichen Arbeitsschutzbehörden bei Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (§ 20 Abs. 2 SGB V).
- Wissensbasis bei Unternehmern, Beschäftigten und Gesundheitsakteuren verbreitern, insbesondere durch
 - zielgruppenspezifische und handlungsrelevante Beratung und Qualifizierungsmaßnahmen
 - Modernisierung der Ausbildungen im gesundheitlichen Arbeitnehmerschutz durch neue Anforderungs- und Qualifikationskonzepte
 - Netzwerke initiieren und stärken (z. B. für Information, Austausch, Kontakte).
- Moderne Öffentlichkeitsarbeit leisten und Kommunikation betreiben
 - z. B. durch Kampagnen wie „gesünder arbeiten“ (Nordrhein-Westfalen)
 - Publizierung von „codes of best practice“ oder „models of good practice“
 - Auslobung von Gesundheitspreisen
 - Staatliche Anerkennung herausragender betrieblicher Aktivitäten
 - Schaffung finanzieller Anreize
- Gesundheit bei der Arbeit auf betrieblicher Ebene verbessern, durch
 - Förderung des betrieblichen Managements im Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Einleitung von Maßnahmen und Handlungshilfen zur Berücksichtigung neuer Belastungsformen
 - Förderung und Anwendung von Leitbildern für „gesunde Organisationen“
 - Erarbeitung praxisgerechter Handlungshilfen für die Analyse und Bewertung neuer Belastungen und Gestaltungsmöglichkeiten
 - Entwicklung kleinbetriebstauglicher Strategien und Maßnahmen (z. B. Branchenlösungen)
 - Entwicklung von Evaluationskonzepten für die betriebliche Praxis.

Grundlage für gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ist eine sorgfältige Analyse der zu gestaltenden Arbeitssysteme mittels Gefährdungsbeurteilung. Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung kann sich in den meisten Fällen nicht nur auf einzelne Arbeitsplätze beziehen, sondern auch auf ganze Organisationseinheiten, besser noch auf das gesamte Unternehmen.