



Jahrestagung des LIA.nrw Köln, 1.Oktober 2015

Zweiklassengesellschaft?

Atypische Beschäftigung und Konsequenzen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Institutionelle Probleme und Herausforderungen im Arbeitsschutz - Eine nationale und europäische Betrachtung

Lothar Lißner

Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP)

Der Aufbau dieser Präsentation

- ▶ **KOOP**
- ▶ **Institutionelle Herausforderungen**
- ▶ **Wie sieht die Arbeitswelt aktuell aus, was ist schon heute ein Problem?**
- ▶ **Was werden zukünftig die wichtigsten Herausforderungen für die Institutionen werden, die für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zuständig sind?**
- ▶ **Die Reaktionen der Institutionen bisher**
- ▶ **Ausblick auf 2030**

Einleitung KOOP

- ▶ **Ausgewählte Studien:**

- Mehrere Kosten-Nutzen Studien zu Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen (GD Beschäftigung, aktuell EU-OSHA)

- Neue Erkenntnisse zu Krebsursachen an Arbeitsplätzen

- Evaluator der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie GDA

- Chemikalienrichtlinie 98/24

- EU-Arbeitsstättenrichtlinie 89/654

- Wirksamkeit der 24 EU-Arbeitsschutzrichtlinien in Deutschland

- Globale Arbeitsschutzstrategie der ILO

- Wirksamkeit der EU-Hilfen für die Türkei zum Arbeitsschutz

- Pilotprojekt ASD*BGN zur arbeitsmed. Versorgung mit delegierten Fachkräften

- Amt für Arbeitsschutz HH, Projekt 'Beratung und Unterstützung von

- Pilotbetrieben bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“

- Komplexe Gefährdungsbeurteilungen und Mitarbeiterbefragungen

- ▶ **Portale:** SUBSPORT (www.subsport.eu)

- CLEANTOOL (www.cleantool.org)

Der Status Quo - Schlaglichter

- ▶ **Vor 25 Jahren** waren **wichtige Themen**: Schwere und einseitige körperliche Arbeit, Lärm, Chemikalien und Asbest, Sicherheitsrisiken, einzelne sehr hohe Belastungen. Focus auf Unfallprävention und BK-Prävention. Konflikte um die Anerkennung von Berufskrankheiten.
- ▶ **Heute und bis 2030**: Stabiler Anteil hoher körperlicher Belastungen und einfacher Tätigkeiten. Verlagerung emotionaler Belastungen aus der Familie auf professionelle Tätigkeiten. EDV-gestützte kontinuierliche Aufgaben-zuteilung bei diskontinuierlicher Leistungsfähigkeit. Überlappung von Privatleben und Arbeit. Focus auf gute GB, Arbeitsschutzorganisation und Unterstützung von Präventionsaktivitäten einschl. Gesundheitsförderung.



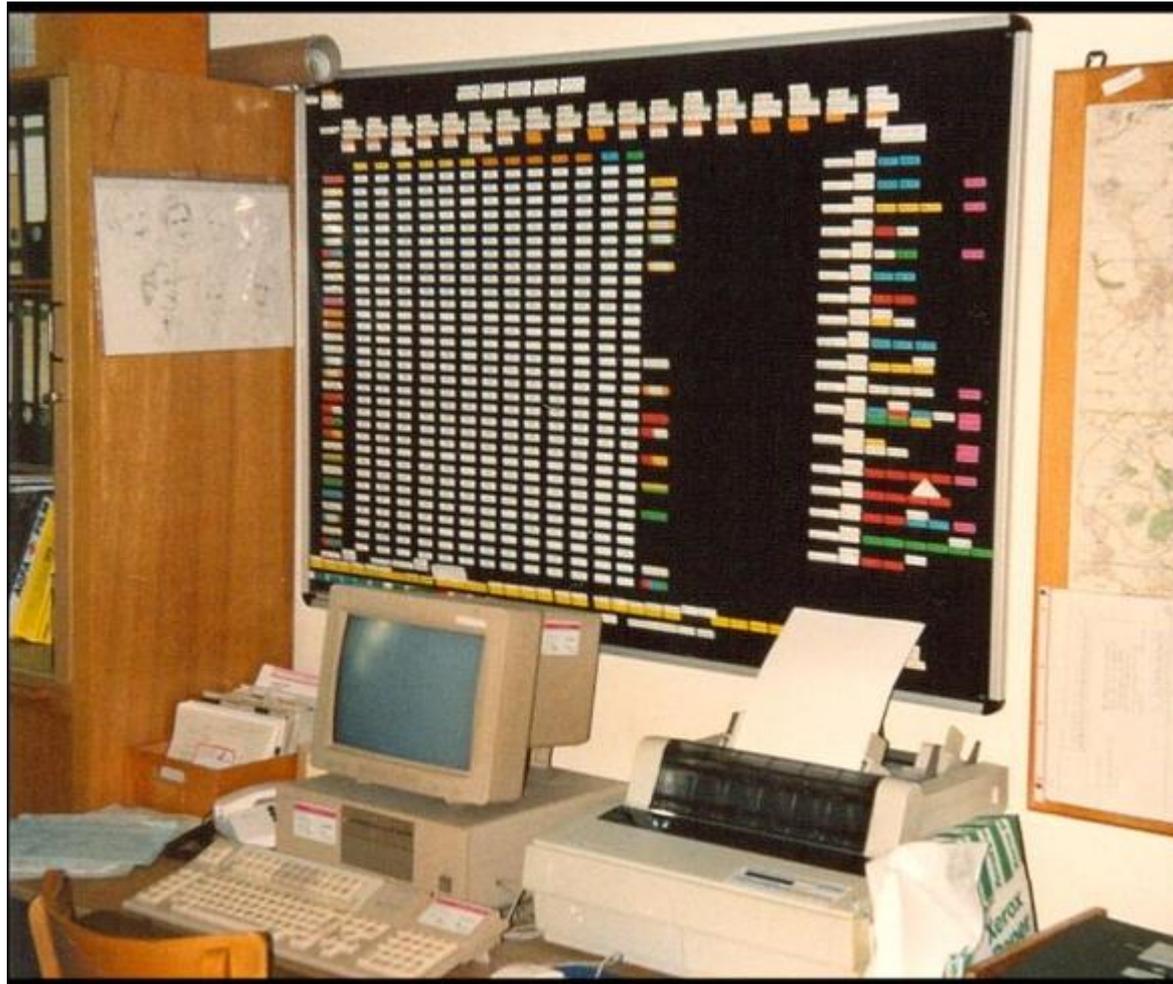
Impressionen

...und wie sah ein Büro 1985 aus?



Impressionen

..und
auch
manch
mal
schon
so!



Impressionen



..noch
nicht
so!

Bedeutende Veränderungen (1)

- ▶ **Weiblicher** (höherer Anteil)
- ▶ **Älter** (höherer Anteil)
- ▶ **Qualifizierter** (höherer Ausbildungsstand)
- ▶ **Internationaler** (Arbeitnehmer, Firmen, Sprache)
- ▶ **Mehr Wechsel** von Arbeitsplatz und Aufgaben im Unternehmen
- ▶ Mehr Wechsel **zwischen Unternehmen**
- ▶ In höherem Maße **projekt- und aufgabenorientiert**
- ▶ Mehr **systematische Aufzeichnung** und Dokumentation
- ▶ **Gewinne und Verluste** werden kleinen Arbeitsgruppen bis hinunter zu Einzelpersonen **zugerechnet**.

Bedeutende Veränderungen (2)

- ▶ Hierarchien werden flacher, dies erfordert **mehr Kommunikation** vor Entscheidungen, während der Arbeit und **Dokumentation** nach Aufgabenerledigung.
- ▶ Die **Grenzen** zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen.
- ▶ Der **strikte örtliche Zusammenhang** von Arbeitsplatz und Betrieb löst sich weiter auf. Weitere Arbeitsorte sind: die Wohnung, Reisen (im Hotel, im Zug, im Auto, am Flughafen), in der Wohnung der Kunden (ambulante Pflege) .
- ▶ **Ungewöhnliche Arbeitszeiten und Vertragsformen** nehmen zu.
- ▶ Die **Unternehmenseinheiten** werden **kleiner**.

Bedeutende Veränderungen (3)

- ▶ Der **technologische Wandel beschleunigt sich und erfasst immer mehr Bereiche.**
- ▶ Es gibt eine **Teilung** in gut abgesicherte und informierte Belegschaften und Ränder der Arbeitsgesellschaft.

Herausforderungen für Institutionen und Betriebe

- ▶ Internationaler (Arbeitnehmer, Firmen, Sprache)
Unterweisung, Information.
- ▶ Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen
Arbeitszeitgesetz, Arbeitsstättenverordnung
- ▶ Ungewöhnliche Arbeitszeiten und Vertragsformen
Arbeitszeitgesetz, Schutz besonderer Personengruppen
- ▶ Der Arbeitsort ist nicht mehr nur der Betrieb / Regelung mobiler Arbeitsplätze: Wohnung, Hotel, Auto.
Arbeitsstättenverordnung
- ▶ Der technologische Wandel beschleunigt sich und erfasst mehr Bereiche. Immer neue Kenntnisse, Beurteilungen und Standards erforderlich. (Master of the universe)
- ▶ Teilung in gut abgesicherte und informierte Belegschaften und Ränder der Arbeitsgesellschaft – die Ränder sind zu groß und kaum kontrolliert.

Herausforderungen – neue Qualität

Nicht einzelne externe Faktoren, Expositionen, Störungen, unerwartete Ereignisse belasten, die Arbeit selbst wird zum größten Risiko.

Die Risiken sind jetzt viel stärker mit dem Charakter der Arbeitstätigkeit selbst verknüpft: Arbeitsort, Vorgangsgestaltung, Softwarebeherrschung, Kundenanforderungen etc. etc

Es fehlt bisher oft an der Handhabe für **die justitiable Beurteilung moderner Entwicklungen**, die die Beschränkung / das Verbot einzelner Arbeitstätigkeiten oder einzelner Anteile von Arbeitstätigkeiten rechtfertigen würde.

.

Herausforderung - Definitionen

Definitionen: Infolge der oben genannten Veränderungen der Arbeitswelt steigt der Bedarf an Definitionen wichtiger Begrifflichkeiten stark an.

Was ist ein Arbeitsplatz?

Beispiel: Ist ein **Hub** in Arbeitsplatz mit den entsprechenden Vorgaben zum Arbeitsschutz - oder ein Treffpunkt für Computerfreaks?

Was ist ein Gefahrstoff?

Was musste unter REACH nicht alles neu oder präziser definiert werden: Non-polymere, Intermediates, Artikel, Produkte, Abfall, recycelte Chemikalien etc... Und die wichtigsten Stoffe für die Arbeitswelt sind nicht einmal erfasst, weil bspw. natürlich und prozessgeneriert (Quarzstaub)

Was genau ist eine ‚Psychische Fehlbelastung‘?

Hinweis: Delrapport i utvärderingen av utvecklingsprogrammet ARbetsorganisation och NEgativ stress (ARNE)

Infrastruktur in DE/EU

Vieles ist gesetzlich und untergesetzlich sehr gut und **detailgenau geregelt**.
Die Qualität der **Umsetzung variiert**.

Es ist – im internationalen Vergleich - **viel Geld im deutschen System** von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Die **Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit** und anderer haupt- und ehrenamtlicher Arbeitsschutz-, Profis‘ ist – ebenfalls im internationalen Vergleich – vermutlich weit vorn.

Mitspracherechte der Arbeitnehmer und Betriebsräte sind weit entwickelt.

Die **EU wirkte 15 Jahre als Taktgeber**.

Institutionelle Reaktionen bisher:

Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung

Stärkere Verlagerung der Verantwortungen in die Unternehmen durch die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung.

Die Extreme:

Mehr Kompetenz und bessere Erfassung und Beurteilung der Gefährdungen

Ignoranz oder fehlendes Wissen der Betriebe – damit ungenügende Erfassung und gar keine Beurteilung.

Die Tendenz zu kleiner werdenden Unternehmen wirkt kontraproduktiv: diese Unternehmen haben Schwierigkeiten, alle klassischen Verantwortungsbereiche qualifiziert wahrzunehmen



Institutionelle Reaktionen bisher:

Unterstützung der Gefährdungsbeurteilung durch die Aufsicht

Verstärkung der Beratung und gleichzeitig keine Aufgabe der Aufsichtsfunktionen.
Anleitung für die Betriebe, sich selbst mit dem Thema zu befassen.

Institutionelle Reaktionen bisher: **GDA**

Diagnose SLIC: Kompetenz, aber keine gemeinsame Zielsetzung und Strategie

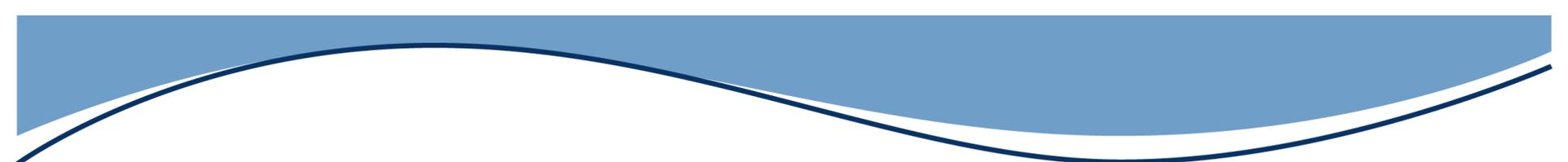
KERNELEMENTE DER GDA 1. PERIODE:

Die Entwicklung **gemeinsamer Arbeitsschutzziele**, die Festlegung von vorrangigen Handlungsfeldern und Eckpunkten für Arbeitsprogramme sowie deren Ausführung nach einheitlichen Grundsätzen;

Die Festlegung eines **abgestimmten Vorgehens** der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger bei der Beratung und Überwachung der Betriebe;

Die Herstellung eines **verständlichen, überschaubaren und abgestimmten Vorschriften- und Regelwerks**;

Die **Evaluierung** der Arbeitsschutzziele, Handlungsfelder und Arbeitsprogramme mit geeigneten Kennziffern



Weitere Reaktionen: **Gesetze und Gesetzesvorhaben**

Mindestlohn

Arbeitsstättenverordnung

DGUV 2

EU-Ebene: Kaum etwas zu erwarten

Reaktionen – Was fehlt?

Massive Pilotprojekte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Berufen, in denen die AN voraussichtlich nicht bis 61/63/65/67 kommen (Finanzierung: Einsparungen der RV)

Ausdehnung der EEC 89/654 auf mobile Tätigkeiten (Arbeitsstättenverordnung)

Justitiable Definitionen von nicht erlaubten psychisch fehlbelastenden Arbeitsanteilen

Intensivierte Überwachung der Bereiche mit den schlimmsten Arbeitsbedingungen

Ausblick auf 2030

1. Es wird Druck von der Seite der Kranken- und Rentenversicherung geben, wenn die Institutionen des Arbeitsschutzes nicht in der Lage sind, nachzuweisen, dass ihre Aktivitäten substantiell zum Abbau der großen und kostenintensiven Volkskrankheiten (Psyche, MSE) beitragen.
2. Der Erfolg bei den klassischen Gefährdungen und Belastungen, z.B. die sinkenden Arbeitsunfallzahlen führen zu weiterer politischer Entwertung des Themas. Unglücklicherweise führt Erfolg oft zu weniger Aufwand.

Ausblick auf 2030

3. Das System der bevorzugten Behandlung und Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten wird abgewickelt. Die kausale Betrachtungsweise hat den Zenit überschritten. Wird es noch vertretbar sein, dass Arbeitsunfälle besser entschädigt werden als Unfälle im Haushalt oder Verkehr?

4. Es wird ein zunehmendes Monitoring und die Evaluation von Wirksamkeit, Effektivität und Vermeidung von Widersprüchen und Doppelarbeit. Dadurch entsteht Druck auf die Institutionen, sich zu reorganisieren.

Szenarien

- ▶ **Szenario 1 (Extrem):** Es bleiben nur noch Reste der Unfallversicherung und der Arbeitsschutzinstitutionen der Länder übrig.
- ▶ **Szenario 2 (Mittel):** Es bleibt - fast - wie es ist.
- ▶ **Szenario 3 (Bedeutungszuwachs):** Die Institutionen entwickeln sich.

Szenario 3

- ▶ Sie sind aktiv an der Prioritätensetzung beteiligt, indem Sie die Entwicklung der Arbeitswelt anhand von Indikatoren auf nationalem Niveau dokumentieren. Sie haben einen einmaligen Zugang zur Arbeitswelt
- ▶ Meine wichtigste Empfehlung, wie Sie den Wandel langfristig am besten in ihre Richtung bewältigen, ist deshalb folgende: **Mehr Licht ins Dunkel!**
- ▶ Betätigen Sie sich als Evaluator, **werten Sie die vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen und an der Daten /** Meldungen der Betriebe (Asbest, krebserzeugende Stoffe) **anonym aus**. Umfragen, die auf freiwilligen Antworten basieren, sind hochgradig in eine positive Richtung verfälscht. Sie sind die einzigen - zusammen mit anderen Behörden, die nicht ausschließlich auf Basis freiwilliger Auskünfte handeln müssen.

Szenario 3

- ▶ Sie brauchen einen Weg, der Politik und auch den anderen SV-Trägern ihre spezifische Kompetenz und das **Ausmaß der Arbeitsbedingtheit gesundheitlicher Probleme nachzuweisen**. Ihr spezifischer Zugang zur Arbeitswelt ist dabei ihr **einzigartiges Alleinstellungsmerkmal** und ihr größtes Kapital für die Zukunft.

Arbeitswelt im Dunkeln

Wie viele Menschen arbeiten ohne Zugang zu Tageslicht ? Wieviel Pflegekräfte setzen ergonomische Hilfsmittel bei ambulanten Einsätzen ein? Bei wieviel Arbeitsplätzen ‚zuhause‘ sind ergonomische Mindeststandards gewahrt? Wieviel Busfahrer haben auf einer langen Strecke oder am Ende ihrer Fahrt ein Klohäuschen? Oder: wieviel Quarzstaub wird in der deutschen Bauindustrie täglich eingeatmet?

Niemand in diesem Land kann ihnen darauf eine Antwort geben, die nicht auf einer Einzelstudie, sondern auf einer regulären Statistik für Deutschland basiert.

Kontakt

Dr. Lothar Lissner

Kooperationsstelle Hamburg IFE

Humboldtstr. 67a,
22083 Hamburg

+49-40-484010-100

www.kooperationsstelle-hh.de

l.lissner@kooperationsstelle-hh.de

