



Verbesserung der Organisation von Sicherheit und Gesundheit



Gemeinde-
unfallversicherungsverband
Westfalen-Lippe



Inhalt

Vorbemerkungen.	3
Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement eines Entsorgungsunternehmens	4
Einführung einer Arbeitsschutzorganisation in einem Straßenreinigungsbetrieb	8
Die Gefährdungsbeurteilung als Grundlage eines Informationssystems.	11
Betriebliches Arbeitssicherheitskonzept eines Stadtentwässerungsbetriebes	13
Projektbericht Sicherheit und Gesundheit im System	15



Vorbemerkungen

Mit der vorliegenden Broschüre stellen wir fünf Praxisbeispiele zum Themenbereich der Verbesserung der Organisation von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten vor:

Die neuere Arbeitsschutzgesetzgebung gibt dem Unternehmer Handlungsspielraum, generelle Schutzziele und Vorgaben eigenverantwortlich in konkrete Schutzmaßnahmen umzusetzen. Dadurch besteht die Chance, notwendige Maßnahmen auf unternehmens- und betriebsartentypische Bedingungen anzupassen. Diese Eigenverantwortung der Arbeitgeber muss zu einer geeigneten Unternehmensorganisation führen, so dass Maßnahmen des Arbeitsschutzes bei allen Tätigkeiten beachtet und in die Führungsstrukturen eingebunden werden. Ziel ist eine ständige Verbesserung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Ausgehend von der Integration von Sicherheit und Gesundheit in Unternehmensziele werden Anforderungen entwickelt, um den Arbeitsschutz in die Aufbauorganisation und in die Ablauforganisation integrieren zu können. Ein systematisches Vorgehen ist notwendig. Erforderliche Maßnahmen sind zielgerichtet zu planen, durchzuführen und die Wirkungen zu bewerten. Ergänzend sind Korrekturen vorzunehmen, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu erreichen. Zur Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es erforderlich, dass alle Abläufe und Vorgänge im Unternehmen betrachtet werden, die Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben. Die Mitarbeiter müssen frühzeitig einbezogen werden, um die Akzeptanz für die Präventionsmaßnahmen zu verbessern.

1 Im Rahmen des zweijährigen Projektverlaufs wurde in einem Unternehmen aus dem Entsorgungsbereich mit ca. 150 Beschäftigten ein Konzept für ein betriebliches Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement entwickelt. Generelles Ziel des Projektes war die Sicherung und stetige Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betriebsabläufen. Ein Schwerpunkt lag auf der Verbesserung der Organisationsabläufe im Führungs- und Managementsystem für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Nach praktischer Umsetzung der erarbeiteten Vorschläge und Maßnahmen wird eine Bilanz gezogen.

2 Für den Fachbereich Straßenreinigung einer Kreisstadt stellte sich die Notwendigkeit der Verbesserung der Organisation von Sicherheit und Gesundheit des Personales mit 70 Beschäftigten. Zum Aufgabenspektrum des Fachbereiches zählen Abfallentsorgung, Straßenreinigung und -instandhaltung, Winterdienst sowie ein Werkstattbereich. Die Grundüberlegungen und das Praxisvorgehen werden beschrieben.

3 Arbeitsschutzrelevante Daten in einem geeigneten Informationssystem für Verantwortliche und Beschäftigte zur Verfügung zu stellen ist Ziel einer Maßnahme einer mittelgroßen Stadtverwaltung. Die Beurteilung und Dokumentation von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz ist eine zentrale, an den Arbeitgeber gerichtete Forderung des Arbeitsschutzgesetzes. Das Informationssystem soll die Kenntnis über Risiken an den Arbeitsplätzen bei Verantwortlichen und Beschäftigten verbessern. Über das praktische Vorgehen wird berichtet.

4 In vielen Unternehmen des öffentlichen Dienstes ist die Betriebsart Abwasserbehandlung und -ableitung vorhanden. Der Stadtentwässerungsbetrieb Paderborn mit 80 Mitarbeitern hatte sich im Rahmen der Umsetzung der Unternehmerverantwortung im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit der betrieblichen Organisation der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu befassen. Das betriebliche Arbeitssicherheitskonzept des Stadtentwässerungsbetriebes wird dargestellt.

5 Ein wirksamer und nachhaltiger Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen ist insbesondere dann machbar, wenn er in die Organisationsstruktur dauerhaft eingebunden ist. Eine wichtige Voraussetzung sind systematische und festgelegte Strukturen und Abläufe. Vor diesem Hintergrund wurde durch den GUVV WL das Projekt „Sicherheit und Gesundheitsschutz im System“ durchgeführt. Auf Grundlage eines Systemfragebogens wurde bei 51 mittelgroßen Mitgliedsunternehmen ermittelt, inwieweit Sicherheit und Gesundheit derzeit in die internen Führungsstrukturen und Betriebsabläufe erfolgreich integriert sind. Die Projektergebnisse werden vorgestellt. Sie sind ein Anhalt für zukünftige Präventionsansätze im Organisationsbereich der Unternehmen.



Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement eines Entsorgungsunternehmens

Randbedingungen

Dieses Projekt, das ein Mitgliedsunternehmen aus dem Entsorgungsbereich mit 150 Beschäftigten, die Universität Bremen, und der GUVV WL in Kooperation durchführten, fand in den Jahren 2003/04 statt. Im Rahmen des zweijährigen Projektverlaufs wurde ein Konzept für ein betriebliches Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement entwickelt und modellhaft erprobt. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss in die betrieblichen Führungsstrukturen eines Unternehmens integriert werden, um nachhaltig die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten. Nach praktischer Umsetzung der erarbeiteten Vorschläge und Maßnahmen des Projektes in den Jahren 2005/06 soll eine Bilanz gezogen werden.

Generelles Ziel des Projektes war die Sicherung und stetige Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betriebsabläufen. Der Schwerpunkt lag auf der Verbesserung der Organisationsabläufe im Führungs- und Managementsystem des Unternehmens. Grundgedanke war ein effektiver Arbeits- und Gesundheitsschutz mit einer optimierten Verhaltensprävention unterstützt durch eine Verbesserung der Fort- und Weiterbildung als Idee der Personalabteilung des Unternehmens. Erzielte Erkenntnisse sollen für andere Unternehmen zur Nutzung zur Verfügung stehen.

Vorgehen und Maßnahmen

Um die Akzeptanz der Beschäftigten zu sichern und Lösungsvorschläge der Beschäftigten mit einbeziehen zu können,

wurden zum Projektbeginn zur Beschreibung des Ist-Zustandes sowie zur Ermittlung der Handlungsfelder mit der höchsten Priorität ein Workshop mit ausgewählten Beschäftigten der verschiedenen Arbeitsbereiche, Einzelinterviews mit Beschäftigten, dem Personalrat, den Experten im Arbeits- und Gesundheitsschutz, den Führungskräften und der Geschäftsführung sowie ergänzend eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt.

Als Ergebnisse wurden nach der Analyse der oben genannten Instrumente die Bereiche Kommunikation und Fort- und Weiterbildung zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung genannt. Somit wurden durch die Projektleitung die drei Arbeitsgruppen Kommunikation, Arbeitsschutzkonzept und Gesundheitsförderung eingerichtet. Aufgabe der Arbeitsgruppen war es, die nachfolgenden Ziele zu erarbeiten:

Arbeitsgruppe Kommunikation

Ausschuss Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

- Erweiterung der Aufgaben
- Zusammensetzung des Ausschusses
- Integration der Gesundheitsförderung

Informationsaustausch mit anderen Unternehmen (EX)

- Kontakt mit externen Organisationen im Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung
- Kontakt mit anderen vergleichbaren Unternehmen
- Mögliche Maßnahmen bzgl. Übertragbarkeit/Eignung prüfen

Informationen (IT)

- Information über Projekte
- Arbeits- und Gesundheitsschutz (allgemein)
- Tätigkeit des Ausschuss Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen/Gesundheitsförderung

Betriebliches Vorschlagswesen (BV)

- Erarbeitung Regelung „Betriebliches Vorschlagswesen“
- Vorgehen für Umgang mit Anregungen/Hinweisen der Mitarbeiter

Qualifikation und Schulung (QS)

- Leitfaden für Qualifikation/Schulungen erarbeiten
- Bedarfsermittlung für weitere Qualifizierung
- Angebote klären/Schulungen durchführen
- Fachgerechte Information (speziell für „Springertätigkeiten“)

Arbeitsgruppe Gesundheitsförderung

Regelung zur Gesundheitsförderung (GF)

(z.B. Zusammenarbeit mit Krankenkassen bzgl. konkreter Maßnahmen oder weiteren externen Anbietern von Maßnahmen)

Arbeitsgruppe Arbeitsschutzkonzept

- Neustrukturierung der Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen (BE)
- Erarbeitung eines Arbeitsschutzkonzeptes, das sich mit Leitlinien, der Aufbau-/ Ablauforganisation, der Prävention und Bewertung der Arbeitsschutzmaßnahmen befasst (SY)



Die nachfolgende Beschreibung der wesentlichen Maßnahmen und Ergebnisse orientiert sich an der obigen Auflistung der Arbeitsgruppen.

Kommunikation

Das Ziel der Bildung eines Ausschusses für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung war eine Zusammenführung von Sach- und Entscheidungskompetenz. Zusätzlich war das Thema der Gesundheitsförderung in das Aufgabenspektrum des Arbeitsschutzausschusses einzubringen. Eine Integration der Gesundheitsförderung in die vorhandene Struktur (kein zusätzliches Gremium) erfolgte, um die Planung und Durchführung der jeweiligen Maßnahmen effektiv aus einem Gremium zu betreiben (einschließlich Budgetverwaltung). Die nachfolgende Abbildung zeigt den schematischen Aufbau sowie die Mitglieder des Ausschusses mit zusätzlichen Aufgaben.

Der Personalrat soll den Informationsaustausch mit anderen Unternehmen (EX) bündeln und koordinieren. Betriebliches Vorschlagswesen (BV) und Information (IN) sind bei Abteilungsleitungen angesiedelt. Beispielsweise wird unter Information u.a. die Nutzung des Intranet mit aktuellen Informationen zum Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung, rechtliche Bestimmungen und Niederschriften des Ausschusses für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung verstanden. Die erforderliche Qualifikation und Schulung (QS) wird von der Leitung Verwaltung/Personalwesen gesteuert. Konkrete betriebs- und arbeitsplatzbezogene Unterweisungen (z. B. ergonomische Gestaltung der Arbeitsabläufe bei Arbeiten an den Fahrzeugschüttungen in der Entsorgung/Heben und Tragen von Lasten), Teilnahme an externen Lehrgängen für Personal der Kanalunterhaltung bis zum LKW-Fahrsicherheitstraining sind hier einige Beispiele.



und Verantwortung für diesen Prozess zu übertragen.

Diese innerbetriebliche Struktur hilft den Verantwortlichen Abstimmungsprozesse zu organisieren, die Akzeptanz von Entscheidungen zu erhöhen sowie die Planung und Umsetzung gemeinsam ausgewählter Maßnahmen in die Wege zu leiten. Die Regelung zur Gesundheitsförderung wurde in das Handbuch zu Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung eingebunden.

Unter Gesundheitsförderung werden den Arbeits- und Gesundheitsschutz ergänzende freiwillige Maßnahmen des Unternehmers verstanden: Reduzierung von Bewegungsmangel, individuelle Kompetenzen im Bereich psychosozialer Belastungen, Vermeidung von Suchtmittelkonsum und Betriebsverpflegung (Leitfaden der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen zum § 20, SGB V).

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen des Unternehmens wurde neu strukturiert, da bedingt durch bauliche Änderungen eine Neufassung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen auf Basis des Arbeitsschutzgesetzes notwendig war. Als Grundlage wurden alle Beschäftigten mit den jeweiligen Haupt- und auch Nebentätigkeiten (z.B. Springeraufgaben, Aushilftätigkeiten in anderen Betriebsteilen) sowie den notwendigen Vorsorgeuntersuchungen erfasst. Erst im Anschluss erfolgte die eigentliche Beurteilung unter Nutzung der Möglichkeit gleichartige Tätigkeiten/Arbeitsplätze zusammenzufassen.

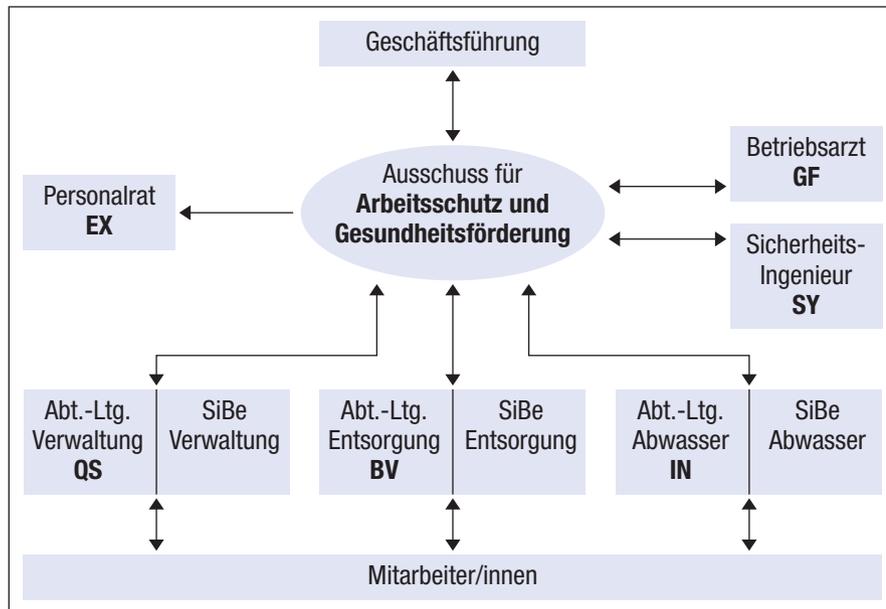


Abb.: Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Betriebsarzt und Sicherheitsingenieur erhalten eine zentrale Rolle bei Maßnahmen der Gesundheitsförderung (GF) bzw. Steuerung der Fortentwicklung und Umsetzung des Handbuches für den Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung (SY).

Gesundheitsförderung

Wie erläutert, wurde die Gesundheitsförderung in den Ausschuss auf Basis des Arbeitssicherheitsgesetzes integriert. Um den Prozess der Gesundheitsförderung betrieblich zu steuern, empfahl es sich, im Unternehmen einem Gremium Kompetenz

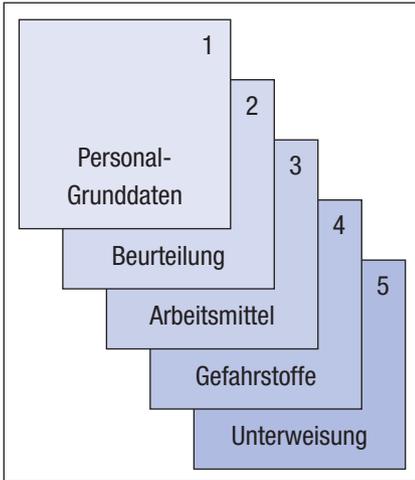


Abb.: Struktur der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung erfolgt nun kontinuierlich bei Einrichtung neuer Arbeitsplätze, Einsatz neuer Maschinen, Geräte, Stoffe, Arbeitsverfahren, bei wesentlichen Änderungen von Arbeitsbereichen, bei einer Änderung der Arbeitsorganisation sowie der Änderung rechtlicher Grundlagen. Ebenso geschieht dies – falls erforderlich – nach einer Analyse von Unfällen und Beinaheunfällen sowie einer Analyse bei auftretenden Erkrankungen, wenn eine betrieblich bedingte Ursache vermutet wird.

Weiterhin wurden zwei so genannte Kataster für Arbeitsmittel in Verbindung mit dem Thema notwendiger Prüfungen und für den Bereich der Gefahrstoffe erstellt sowie eine Erfassung der notwendigen Unterweisungen vorgenommen.

Arbeitsschutzkonzept

Vor dem Hintergrund eines Unternehmens mit ca. 150 Beschäftigten bestand die Notwendigkeit der Aufstellung eines Führungskonzeptes für den Arbeits- und Gesundheitsschutz aus der Bandbreite der verschiedenen Leitfäden, Handlungshilfen und Broschüren, um eine sinnvolle Einbindung von Sicherheit und Gesundheit in die Betriebsabläufe des Unternehmens zu gewährleisten.

Es wurde vereinbart, den „Nationalen Leitfaden für Arbeitsschutzmanagement-

systeme“ vom Juni 2002 als allgemeine Vorgabe für ein eigenes betriebsbezogenes Konzept zu nutzen. Praktisch geschaffen wurde ein so genanntes Handbuch „Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“, das den Bereich des Arbeitsschutzes und den Bereich der Gesundheitsförderung zusammenführt, um hier ein praktikables System zu implementieren. Die Grundstruktur des Arbeitsschutzkonzeptes besteht aus den 4 Bereichen (Leitung, Organisation, Prävention und Verbesserung) in einem für ein Unternehmen dieser Größe notwendigen und sinnvollen Umfang. Das Handbuch „Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“ wurde unter aktiven Beteiligung des Personalrates umgesetzt.

Systemelemente Arbeitsschutzkonzept	
Leitung <ul style="list-style-type: none"> • Planung • Erfolgsbewertung 	Organisation <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung • Mitwirkung • Schulung
Verbesserung <ul style="list-style-type: none"> • Überprüfungen • Auditierung 	Prävention <ul style="list-style-type: none"> • Beurteilung • Gesundheitsförderung

Abb.: Übersicht zur Gliederung des Handbuches

Nachfolgend werden exemplarisch einige der Regelungen des Unternehmens erläutert: Ziele sollen auf Vorschlag des Ausschusses für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung durch die Geschäftsführung in den Themenfeldern Schutz vor Gefährdungen/Reduzierung von Belastungen sowie möglichst niedriger Unfallzahlen unter Beteiligung der Beschäftigten festgelegt werden.

Befugnisse und Verantwortung der Führungskräfte wurden mit der Übertragung der Unternehmerpflichten für die Abtei-

lungen geregelt. Hiermit verbunden ist eine eigenverantwortliche Prüfung und Überwachung der Arbeitsschutzmaßnahmen und -vorschriften. Die Aufgabe Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung wurde als Führungsaufgabe in die Stellenbeschreibungen aufgenommen.

Sind die Arbeitsschutzziele der Unternehmensleitung umgesetzt worden? Sind Gefahren, Belastungen oder Risiken beseitigt oder minimiert worden? Sind die festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen wirksam? Dies sind Fragen der innerbetrieblichen Prüfungen, die durchgeführt werden. Eine jährliche Überprüfung anhand einer Checkliste einschließlich der Feststellung eines Handlungsbedarfs ist die unternehmerische Vorgabe. Hauptzielrichtung ist die Klärung der Frage, ob die Gefährdungs- und Belastungssituation akzeptabel ist.

Eine eigenverantwortliche Durchführung von Audits (vorzugsweise von internen Kräften, die im zu untersuchenden Bereich keine Verantwortung tragen) ist noch nicht abschließend realisiert. Externe Stellen können hier einbezogen werden. Die Entwicklung eines Auditverfahrens, welches mindestens alle 3 Jahre durchgeführt werden soll, ist noch nicht vollständig vollzogen. Das primäre Ziel ist dabei insbesondere die Frage, ob die selbst festgelegten Organisationsvorgaben bzgl. Sicherheit und Gesundheit umgesetzt wurden.

Der Aufbau der unternehmensinternen Regelungen ist soweit notwendig maximal dreistufig. Neben dem eigentlichen Handbuch, soll es einige wenige Verfahrensanweisungen sowie auf der dritten Ebene die geforderten Arbeits- und Betriebsanweisungen für konkrete Tätigkeiten geben.

Zusammenfassung

Unter Einbeziehung aller Hierarchieebenen im Unternehmen wurden Maßnahmen im Bereich der Verbesserung der innerbe-



Beschreibungsbereich	Anwendungsbereich	Bezeichnung	Inhalte
ganze Unternehmen	Unternehmensleitung, Abteilungsleitung	Handbuch „Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“	Grundsätze, Aufbau- und Ablauforganisation, Betriebsweite Zusammenhänge, Verantwortungen und Befugnisse, Verweis auf mitgeltende Unterlagen
einzelne Bereiche und Tätigkeitsfelder	Abteilung, Bereich	Verfahrensanweisungen <ul style="list-style-type: none"> • Qualifikation • Vorschlagswesen • GF/Sucht 	Detaillierte Beschreibung von Teilgebieten des Konzepts (organisatorische und fachliche Inhalte)
Mitarbeiter	Tätigkeit/Arbeitsplatz	Arbeitsanweisungen, Betriebsanweisungen (z.B. Gefahrstoffe/Arbeitsmittel)	Festlegung von Einzeltätigkeiten, Detailanweisungen (fachliches Know-how)

Abb.: Dokumentation des dreistufigen Arbeitsschutzkonzeptes

trieblichen Kommunikation durchgeführt. Die insgesamt positiven Entwicklungen im Projektverlauf spiegeln sich in den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragungen wieder. Bei vielen Beschäftigten wurde eine höhere Sensibilität für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im täglichen Arbeitsleben erreicht. Die Fort- und Weiterbildung wurde wesentlich verbessert.

Inwieweit die parallel zum Projektverlauf festgestellte deutliche Reduzierung der Unfallmeldungen im Mitgliedsbetrieb auf Dauer als messbarer Erfolg zu werten ist, kann erst rückblickend mit zeitlichem Abstand verlässlich beantwortet werden.

Die Erarbeitung eines Handbuches „Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“ erfolgte als Grundlage eines Managements der Gefährdungen und Belastungen, um Verbesserungen der Arbeitssituation zu erreichen. Mit den eingeführten Strukturen ist ein Verbesserungsprozeß initiiert worden, von dem letztendlich alle profitieren.



Helmut Kaup
Uwe Tchorz
GUWV WL



Einführung einer Arbeitsschutzorganisation in einem Straßenreinigungsbetrieb

Für den Fachbereich Straßenreinigung einer Kreisstadt stellte sich die Notwendigkeit der Verbesserung der Organisation von Sicherheit und Gesundheit des Personals (Fachbereichsleitung, 70 Beschäftigte). Zum Aufgabenspektrum des Fachbereiches zählen Abfallentsorgung, Straßenreinigung/Winterdienst, Straßeninstandhaltung und KFZ-Werkstatt.

Eine erfolgte Delegation der Unternehmerverantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz auf die Fachbereichsleitung sowie wiederholt festgestellter Verbesserungsbedarf bei den Schutzmaßnahmen waren Anlass zu einer Verbesserung der Organisation von Sicherheit und Gesundheit des Personals.



In Zeiten einer fortschreitenden Deregulierung von Vorschriften erwarten Arbeitsschutzverantwortliche daraus auch eine Entbindung von Pflichten. Dies ist jedoch nicht der Fall.

Durch den Wegfall vieler Vorschriften ergibt sich ein rechtlicher Handlungsspielraum

für ein eigenverantwortliches Handeln. Im Schadensfall kann dies für Verantwortliche persönliche Konsequenzen beinhalten. Der gezielte Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation verhilft dem Unternehmer bzw. den Arbeitsschutzverantwortlichen zu mehr Rechtssicherheit.

Im Gegensatz zum Umweltschutz (DIN ISO 14001) und zum Qualitätsmanagement (DIN ISO 9001:2000) gibt es innerhalb der europäischen Gemeinschaft bislang keine einheitliche Rechtsnorm zur Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Es existieren für viele Branchen und Organisationen Lösungsansätze in Form von teilweise umfangreichen Managementsystemen, die unter den Stichworten OHSAS, OHRIS oder ILO-Leitfaden für AMS bekannt sind. Gerade für kleinere oder mittelgroße Unternehmen stellt sich die Frage einer praktischen Umsetz- oder Anwendbarkeit.

Bei der Auswahl eines geeigneten Systems ist den besonderen Bedingungen von Stadtverwaltungen Rechnung zu tragen. In der Regel sind Fachbereichsleiter oder Amtsleiter, bedingt durch Pflichtenübertragung, verantwortlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zentrale Regelungen sind jedoch schwierig umzusetzen, da in den einzelnen Fachbereichen (z. B. Verwaltung, Kläranlage, Bauhof, Gartenbau) unterschiedliche Anforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit gestellt werden.

Hauptbeweggründe für Verantwortliche zur Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen sind in erster Linie eine

Organisationspflicht dem Personal gegenüber und die Vermeidung von Regressansprüchen durch Organisationsverschulden. Ein praktikabler Ansatz, den Arbeitsschutz zunächst fachbereichsintern zu organisieren, erfolgte unter folgenden Rahmenbedingungen:

Ein Arbeitsschutzmanagementsystem

- muss den besonderen Bedingungen kleinerer Einheiten angepasst sein.
- sollte keine über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus gehenden Forderungen aufstellen.
- sollte genau diese Forderungen effektiv d. h. einfach, überschaubar und nachvollziehbar managen.
- muss vom Aufwand her wirtschaftlich vertretbar sein und sich im besten Fall sogar rechnen.
- sollte zunächst eigenständig wirksam sein, aber dennoch in andere Managementsysteme integrierbar sein.



Generell gelten für alle Managementsysteme folgende Grundprinzipien, die zu beachten sind:



- Leitlinien, Ziele
- Klare Verantwortlichkeiten
- Definierte Prozesse (Vorgabedokumente)
- Kontrollierte Prozesse (Aufzeichnungen)
- Rückverfolgbarkeit
- Kontinuierliche Verbesserung

Arbeitsschutzrelevante Prozesse müssen mit Verfahrensanweisungen beschrieben, mit Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten belegt sein, damit sie im Betrieb nachvollziehbar und dokumentiert umgesetzt werden. Folgende Bereiche wurden betrachtet:

- Arbeitsschutzorganisation (Verantwortliche, Funktionsträger, ASA-Sitzungen, Rechtskataster, Kommunikation)
- Technische Revisionen (Gefährdungsbeurteilung von Maschinen, Prüffristen, Prüfumfang)
- Arbeitsmedizinische Untersuchungen (Vorgeschriebene und freiwillige Vorsorgeuntersuchungen, Untersuchungsintervalle, Informationsbeschaffung)
- Gefährdungsbeurteilung (Methodik, Maßnahmenplanung, Maßnahmenkontrolle)
- Gefahrstoffe (Gefahrstoffkataster, Gefährdungsbeurteilung, Schutzstufeneinteilung, Ersatzstoffprüfung, Betriebsanweisung)
- Unterweisungen (Durchführung, Rahmenbedingungen, Dokumentation)
- Unfallauswertung (Methoden, Konsequenzen)
- Notfallmanagement (Erste Hilfe, Brandschutz, Alarmplan)

Praktisches Ergebnis für den Fachbereich sind sieben Arbeitsanweisungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit für die Organisation entsprechend der Abbildung 1.

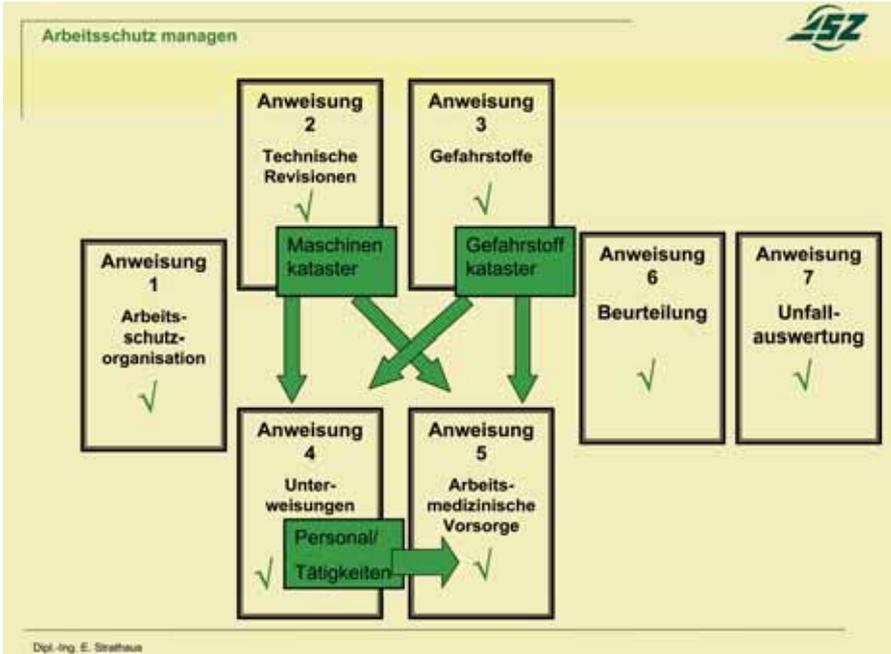


Abb. 1: Arbeitsanweisungen

Ein Schwerpunkt der Organisationsverbesserung war die umfassende Durchführung der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung aller Mitarbeiter bzw. Tätigkeiten. Die hier behandelten wesentlichen Fragen sind in der Abbildung 2 enthalten.

Belastungen durch gezielte Unterweisungen optimiert (siehe Abbildung 3, Seite 10). Die Einführung eines praxisorientierten Arbeitsschutzmanagementsystems in Projektform kann in folgenden Projektschritten geschehen: Es erfolgt eine Information der

Arbeitsschutz managen

Gefährdungsbeurteilung

Wie werden die Arbeitsbedingungen beurteilt ?
Wer ist für die Beurteilung zuständig, wer wird beteiligt ?

- Verantwortliche
- Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragte

Welches Verfahren wird eingesetzt ?

- Internes Audit
- Begehungen
- Checklisten
- Meldebogen

Wer führt die Maßnahmenplanung durch ?

- Verantwortliche
- Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen

Wie erfolgt die Dokumentation ?

- Begehungsprotokolle
- Besprechungsprotokolle

Abb. 2: Gefährdungsbeurteilung

Schwerpunktartig vor dem Hintergrund der eingesetzten Arbeitsmittel sowie des Gefahrstoffbereiches wurden die Information der Beschäftigten zu Gefahren und

Mitarbeiter durch die Betriebsleitung über die konkreten Ziele des Projektes und die zukünftigen Leitlinien im Arbeitsschutz in einer Informationsveranstaltung.



Arbeitsschutz managen 

Unterweisungen

Wer muss unterwiesen werden ?

Klärung:

- Art der Tätigkeit (z.B. in Lärmbereichen, Lastenhandhabung)
- Umgang mit Maschinen (z.B. Sägen, Bohrmaschinen)
- Umgang mit Chemikalien (z.B. Biostoffe, Chemikalien)

Welche Themen sind zu behandeln?

Wer plant Unterweisungsintervalle?

Wer führt die Unterweisungen durch?

Wie erfolgt die Dokumentation?

Dipl.-Ing. E. Strathaus

Abb. 3: Unterweisungen

Weiterhin wird eine Analyse der innerbetrieblichen Abläufe in Form von Begehungen, Gesprächen mit Vorgesetzten, Funktionsträgern und Mitarbeitern, sowie Sichtung von vorhandenen Unterlagen durchgeführt.

Ein Soll-/Ist-Vergleich mit den gesetzlichen Anforderungen im Arbeitsschutz zusammen mit einem entsprechend geeigneten Berater wird vorgenommen.

Es werden Vorschläge zur Ergänzung bereits vorhandener Organisationsstrukturen bzw. neue Organisationsansätze erarbeitet, die in Form von z. B. Verfahrensanweisungen umgesetzt werden.

Verbesserungsmöglichkeiten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich der Mitarbeiterinformation, -schulung und -motivation sind unbedingt zu schaffen.

Abschließend werden Verfahrensanweisungen, Arbeitsanweisungen und Formulare durch die Fachbereichsleitung freige-

geben. Generell wichtig ist die Bestellung eines Beauftragten zur Aufrechterhaltung des eingeführten Systemes.

Die erfolgte praktische Umsetzung einer Arbeitsschutzorganisation mit den wesentlichen Schritten des Projektverlaufes im Fachbereich zeigt die Abbildung 4.

Unter Mitwirkung eines entsprechend qualifizierten Beraters (Arbeitsschutz, Qualitätsmanagement und Projektmanagement) hat sich diese Vorgehensweise unter anderem im geschilderten Fallbeispiel des Fachbereiches Straßenreinigung als zielführend und praktikabel erwiesen. Vor dem Hintergrund der Betriebsart sowie der Betriebsgröße wurde eine praxisnahe Arbeitsschutzorganisation geschaffen.

Dipl.-Ing. Elisabeth Strathaus
Arbeitsmedizinisches und
sicherheits technisches Zentrum
ASZ-GmbH, Ahlen, Gütersloh,
Osnabrück, Lippstadt

Arbeitsschutz managen 

Projektverlauf

Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiter

Analyse der innerbetrieblichen Abläufe (Begehungen, Gespräche mit Vorgesetzten und Mitarbeitern, Sichtung vorhandener Unterlagen, Schnittstellenproblematik)

Vorschläge für Verfahrensanweisungen

Innerbetriebliche Diskussion der Verfahrensanweisungen

Freigabe durch Fachbereichsleiter

Benennung und Schulung eines Beauftragten

Durchführung der organisatorischen Maßnahmen (Bestandsaufnahme, Erfassungsbogen, Hilfsmittel)

ca. 4 Monate

Dipl.-Ing. E. Strathaus

Abb. 4: Projektverlauf



Die Gefährdungsbeurteilung als Grundlage eines Informationssystems

Die Beurteilung von Gefährdungen am Arbeitsplatz ist eine zentrale, an den Arbeitgeber gerichtete Forderung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG). Dabei müssen Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, die im Betrieb ausgeübten Tätigkeiten und deren Wechselwirkungen untereinander beurteilt und die Ergebnisse dokumentiert werden. Ergänzt wird diese Arbeitsplatzanalyse durch die Festlegung einer Organisationsstruktur für den Aufgabenbereich Sicherheit und Gesundheit.

Im Jahre 2001 wurde für den städtischen Baubetriebshof der Stadt Lippstadt eine umfangreiche Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze erstellt. Es erfolgte abschließend eine vollständige Aufnahme und Bewertung aller im Betrieb eingesetzten Gefahrstoffe.

Weitere Gefährdungsbeurteilungen in den städtischen Schulen und Kindergärten

folgten ebenso wie eine umfangreiche Analyse der Büro- und Bildschirmarbeitsplätze innerhalb der Stadtverwaltung.

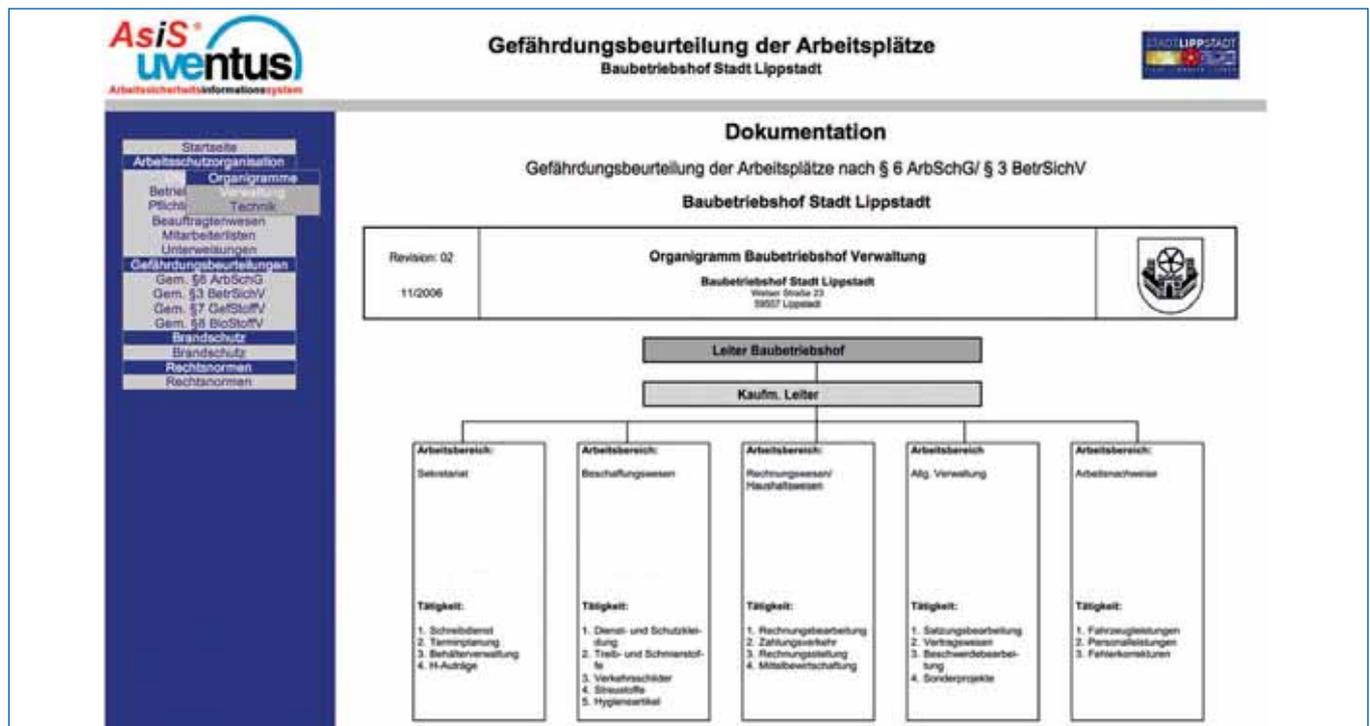
Neben der Erfordernis der Aktualisierung bestehender Gefährdungsbeurteilungen und dem damit verbundenen Aufwand der Dokumentenpflege hat sich innerhalb der letzten Jahre durch geänderte oder gänzlich neue gesetzliche Vorgaben weiterer Handlungsbedarf ergeben. Die fortschreitende Umsetzung europäischer Verordnungen zur Arbeitssicherheit in nationales Recht (z. B. Betriebssicherheitsverordnung) macht die Gefährdungsbeurteilung zum zentralen Element des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Aus der Verpflichtung durch zusätzliche rechtliche Forderungen zur Durchführung von erweiterten Gefährdungsbeurteilungen

gen waren beispielsweise auch Explosionsschutzdokumente zu erstellen. Dies betraf bei der Stadt Lippstadt z. B. den Baubetriebshof mit den brand- und explosionsgefährdeten Bereichen Farben- und Lacklager, Lackiererei, Betriebstankstelle und Gasflaschenlager.

Um die Fülle der vorgehaltenen Dokumentation zu strukturieren und die Datenpflege zu vereinfachen, war die Notwendigkeit eines zentralen Informationssystems gegeben.

Erfahrungen aus Gefährdungsbeurteilungen zeigen, dass, abhängig von der Größe eines Unternehmens, eine umfangreiche Anzahl von Einzeldokumenten zu erstellen sind. Insbesondere bei der Pflege und dem Zugriff auf die Dokumente bedarf es eines praxisnahen Vorgehens. Aufgabe



Organisationsstruktur des Baubetriebshofes



Arbeitsstoffverzeichnis Baubetriebshof									
Datum EG - SDB	Bezeichnung	Lieferant	Gefahr Stoffv	Schutzstufe gem. § GefStoffV	WGK	ADR	R-Sätze	S-Sätze	Verbrauch Jahr
		Schmierstoffe Hamburg							
08/02	Teerentferner 400 ml Spray	Berner Künzelsau	-	1	2	Beachten!	-	23, 51	
02/05	Fin Super	Interfon Deutschland GmbH	F+	1	1	Beachten!	12	3/7, 16, 23, 51	
03/04	SILIKON ACETAT GRAU - 310ml	Würth Künzelsau	-	2	1	-	-	-	
07/02	Zinkmax 15 kg Schutzgasschweißdraht	TechnoIt GmbH	-	1	-	-	-	-	
06/04	HANDREINIGER NACHFÜLLBEUTEL - 3500ml	Würth Künzelsau	-	1	2	-	-	-	
02/02	Techno-clean 2kg	TechnoIt GmbH	-	1	-	-	-	-	
03/04	Energrease LS2	Deutsche BP AG - Geschäftsbereich Schmierstoffe Hamburg	-	1	1	-	-	-	
11/05	Beacon EP2 400g	Esso	-	1	1	-	52/53	61	
02/02	Würth-Polster-Reiniger - 300ml	Würth Künzelsau	F+	1	1	Beachten!	12	23c, 35, 51	
01/02	SCHWEISS-SPRAY OKO - 400ml	Würth Künzelsau	F+	2	1	Beachten!	12	23c, 35, 51	
12/02	Schweiß-Spray, CO2 "silikonfrei"	TechnoIt GmbH	Xi	3	1	Beachten!	40	23, 24/25, 37/38, 51, 56	
05/05	MULTI - 400ml	Würth Künzelsau	F+	2	1	Beachten!	12, 66, 67	23c, 24, 29/35, 46, 51	
05/02	Schnellschleifpaste profi - 1 L	Würth Künzelsau	-	2	-	-	-	-	

Erfassung und Bewertung von Gefahrstoffen

war es, sämtliche Bereiche der städtischen Verwaltung in einem einheitlichen Informationssystem „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ abzubilden. Das System soll dem Nutzer jederzeit einen einfachen Datenzugriff ermöglichen.

In Zusammenarbeit zwischen Stadtverwaltung Lippstadt, dem GUV Westfalen-Lippe und einem externen Unternehmen wurde im Jahre 2006 mit dem Aufbau eines Arbeitssicherheits-Informationssystems begonnen. Nach Abschluss der

Arbeiten im Jahr 2007 wird das System den Beschäftigten der Stadtverwaltung im Intranet vollständig zur Verfügung stehen. Die Menüoberfläche bildet alle städtischen Einrichtungen ab (Verwaltung, Schulen/ Öffentliche Einrichtungen, Brandschutz/ Rettungsdienst und Baubetriebshof).

Das System ist mit einer handelsüblichen Standardsoftware lauffähig. Als Datenquellen können alle gängigen Dateiformate genutzt werden. Eine Überarbeitung/Aktualisierung von Daten ist einfach

handhabbar. Es können Nutzerrechte definiert werden, um z. B. den Beschäftigten eine benutzerbezogene Information zu ermöglichen. Die Verzeichnisstruktur kann mit einer variablen Anzahl an Untermenues jederzeit umgestaltet oder erweitert werden. Das System stellt der Stadt Lippstadt damit eine übersichtlich gegliederte Oberfläche mit durchgängig gleich strukturierter Datenerfassung und Ablage in standardisierten Dokumenten zur Verfügung. Bereits vorhandene Datengrundlagen konnten problemlos in das System über-

Revision: 00				12/2005		Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 BetrSichV		Bereich Zentraler Baubetriebshof	
Arbeitsbereich : Sicherheitsschrank Kfz-Werkstatt			Beschäftigte: Siehe Mitarbeiterliste			Nr. Dok: RW 02			
Gefährdung	Schutzmaßnahmen	ist	ist	ist	ist	ist	ist	ist	Realisierung
1 Mechanische Gefährdung Anstoßen, Anschlagen, Querschnen	f Technische Schutzmaßnahmen, z.B. gesichert o Türen nur an den dafür vorgesehenen Griffen öffnen o Schließmechanismus/ Feststeller regelmäßig prüfen	J	N	J	N	J	N	J	
3 Gefahrstoffe Orale, inhalative und cutane Aufnahme von Gefahrstoffen	f Ausreichenden Luftwechsel sicherstellen o Betriebsanweisung erstellen und aushängen p Verwendung geeigneter PSA (flüssigkeitsdichte Stulpenhandschuhe; Schutzbrille; Spritzschutzschürze o Gefährdungsanalyse durchführen	J	N	J	N	J	N	J	GefStoff V
4 Brand- und Explosionsgefährdung Entstehung eines Brandes/einer Explosion infolge Bildung eines zündfähigen Gemisches Zündquellen vermeiden	f Nur bauartzugelassene T 90 Schränke nach neuer DIN EN-14470-1 einsetzen; Altschränke nach DIN 12925-1 haben Bestandschutz o Bereithalten bzw. zur Verfügung stellen ausreichender und geeigneter Löschmittel/ zulässige Abstände beachten o Regelmäßige Prüfung, Wartung und Reinigung der Lüftungseinrichtungen und des gesamten Schrankes inklusive Türen und selbsttätiger Schließung durch eine befähigte Person o Schutzzonen beachten! Schränke mit tech. Lüftung Schrankinnenraum Zone 2 Umgebung keine Schutzzone/ ohne tech. Lüftung Innenraum Zone 1 Umkreis von 2,5 Metern und 0,5 Metern Höhe Zone 2 o Verbot- und Gebotskennzeichen anbringen (W20/P02) Rauchverbot einhalten o Keine zusätzlichen Brandlasten im Bereich der Schutzzone lagern o Staubansammlungen durch regelmäßige Reinigung vermeiden o Innerhalb der Zone 2 nur Gerätegruppe II Kat 3G einsetzen	J	N	J	N	J	N	J	DIN 57510 VDE 0510 DIN 14365-2 BetrSichV DIN EN 14470-1 BGR 104 BGR 132 DIN EN 60079-14

Umsetzung der BetrSichV zur Erstellung von Explosionsschutzdokumenten



tragen werden. Nach Abschluss der Durchführung und Dokumentation aller erforderlichen Gefährdungsbeurteilungen wird der Stadt Lippstadt das vollständige System zur Verfügung gestellt. Alle nachfolgend erforderlichen Aktualisierungen können wahlweise hausintern oder durch externe Kräfte erfolgen. Es steht ein vom Nutzer selbstständig pflegbares System zur Verfügung.

Die notwendige Erfassung von Arbeitsmitteln und Anlagen und die Dokumentation der festgelegten Prüfungen wurde über ein integriertes Zusatzmodul

ermöglicht. Dem Nutzer stehen Such- und Filterfunktionen, eine Erinnerungsfunktion für fällige Prüfungen, aber auch der unmittelbare Versand von Reparatur- bzw. Prüfaufträgen über eine geeignete Schnittstelle zur Verfügung. Um einen schnellen Zugriff auf das jeweils aktuelle Regelwerk zu gewährleisten, wurde eine Verknüpfung mit einer Datenbank zum Regelwerk im Internet integriert.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass das Informationssystem eine einfach zu handhabende und praktikable Lösung zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben

im Arbeits- und Gesundheitsschutz bietet. Durch die Möglichkeit zur fortlaufenden Erweiterung und Anpassung des Systems wird sich der zukünftige Zeitaufwand der Stadt Lippstadt zur Dokumentation und Pflege ihrer arbeitsschutzrelevanten Daten deutlich verringern. Die Basis einer rechtssicheren Organisation von Sicherheit und Gesundheit ist vorhanden.

**Dipl.-Geol. Klaus Viertmann
uventus GmbH Gladbeck
Niederlassung 59199 Bönen
Siemensstrasse 42**

Betriebliches Arbeitssicherheitskonzept eines Stadtentwässerungsbetriebes

Durch die zunehmende Technisierung in fast allen Arbeitsbereichen gewinnt der präventive Arbeits- und Gesundheitsschutz immer mehr an Bedeutung. So auch beim Stadtentwässerungsbetrieb Paderborn (STEB) mit seinen 80 Mitarbeitern in den Bereichen Verwaltung, Bau und Betrieb. Für den letzten Bereich, der Abteilung Kläranlagen- und Kanalbetrieb, wird hier das betriebliche Arbeitssicherheitskonzept des STEB vorgestellt.

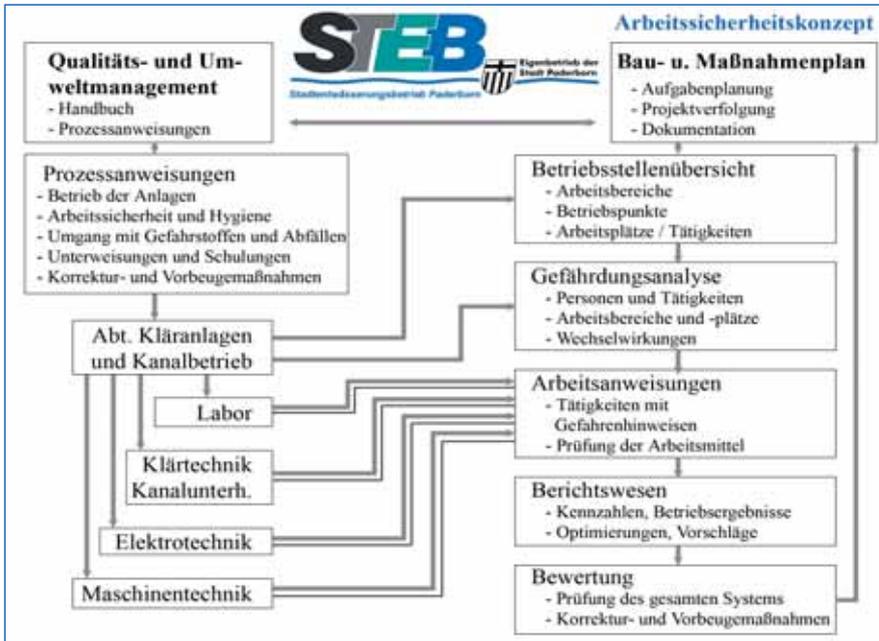
Im Jahr 1997 übertrug die Unternehmensleitung der Stadt Paderborn die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf die Amtsleiter sowie die Betriebsleiter.

Zur Sicherung der organisatorischen Abläufe innerhalb des Stadtentwässerungsbetriebes Paderborn führte der Stadtentwässerungsbetrieb im Jahr 2000 ein Qualitäts- und Umweltmanagementsystem (QUM) nach DIN ISO 9001/14001 ein. Auf dessen Grundlage wurde die Organisation des Betriebes mit Hilfe von Handbuch, Prozess- und Arbeitsanweisungen sowie einem Berichtswesen mit Kennzahlen rechtssicher aufgebaut.

Ein wesentlicher Punkt für den Betrieb ist hierzu das Arbeitssicherheitskonzept, das in der Abbildung dargestellt ist. Es enthält die Prozessanweisungen, die Beschreibung von Arbeitsabläufen mit ihren Zuständigkeiten und Verantwortlichen:

- Betrieb der Anlagen,
- Arbeitssicherheit und Hygiene,
- Verhalten bei Störungen,
- Umgang mit Gefahrstoffen und Abfällen,
- Unterweisungen und Schulungen und
- Korrektur- bzw. Vorbeugemaßnahmen.

Gemäß den Prozessanweisungen wird eine Betriebsstellenübersicht angefertigt und aktualisiert. Gemeinsam mit den Meistern werden die Arbeitsbereiche mit ihren Betriebsstellen bzgl. der Belastungen und Gefährdungen der betroffenen Mitarbeiter beurteilt und bewertet. Die Ergebnisse werden in einer Übersicht, der Gefährdungsanalyse, dargestellt.



Die Meister erstellen für ihren Arbeitsbereich (Labor, Klär-, Maschinen- und Elektrotechnik sowie Kanalu.terhaltung) die Arbeitsanweisungen zu den Betriebsstellen für ihre Mitarbeiter. Dort fließen auch die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung ein. Die Mitarbeiter werden bei ihren Ein- und Unterweisungen konkret auf die Gefahren an ihren Arbeitsplätzen/Betriebsstellen mit den möglichen Wechselwirkungen hingewiesen und zum Einhalten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufgefordert (Mitwirkungspflicht). Anschließend wird dies dokumentiert.

Auch zur Bereitstellung, Pflege und Prüfung von Arbeitsmitteln gibt es spezielle Arbeitsanweisungen für die Bediensteten. Verantwortlich hierfür sind die Meister und die bestellten und ausgebildeten Funktionsträger.

In Schulungen und Gesprächen wird das Personal für die Prozesse mit ihren Gefahren und der Notwendigkeit der Sicherheitseinrichtungen erneut sensibilisiert. Das Sicherheitsverhalten jedes Einzelnen überprüft und dokumentiert der Vorgesetzte unangemeldet und bespricht das Ergebnis direkt mit den Betroffenen.

Aufgabenplanung, Organisation, Abstimmung, Projektverfolgung und Dokumen-

tation wird beim Stadtentwässerungsbetrieb Paderborn im zentralen, EDV-gestützten Bau- und Maßnahmenplan vollzogen. Darin sind auch die erforderlichen Maßnahmen, wie z. B. besondere Betriebsweisen, Optimierungen und Arbeits- und Gesundheitsschutz, enthalten und für jeden Verantwortlichen aktuell abrufbar.

In Quartals- und Jahresberichten werden Betriebsergebnisse, Prozesskennzahlen wie auch Unfälle, Schäden und Optimie-

rungen (z. B. Umsetzung der Betriebs-sicherheitsverordnung) niedergeschrieben. In Audits und Rückblicken werden Arbeitssituationen, Verbesserungsvorschläge, Mitarbeitergespräche, Berichte und Kennzahlen ausgewertet, von der Betriebsleitung unter Prüfung des Gesamtsystems bewertet und Korrekturmaßnahmen entwickelt und ausgeführt.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass vor dem Hintergrund der übertragenen Unternehmerverantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz eine rechtssichere Aufbau- und Ablauforganisation implementiert wurde. Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen mit einem Schwerpunkt im Bereich der Schulung und Information des Personals liegt vor. Durch Berichte und Audits erfolgt die notwendige Gesamtbewertung des Systems. Dies führt schließlich zu den erforderlichen Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen – auch in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit.

Dipl.Ing. Peter Böckmann
Abteilungsleiter
Kläranlagen und Kanalbetrieb
Stadtentwässerungsbetrieb Paderborn



Projektbericht

„Sicherheit und Gesundheitsschutz im System“

Grundlagen

Ein wirksamer und nachhaltiger Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen und Betrieben liegt insbesondere dann vor, wenn er in die jeweilige Organisationsstruktur und -kultur dauerhaft eingebunden wird. Im Idealfall werden aus der vorhandenen Unternehmensphilosophie (z. B. eine hohe Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten) die daraus folgenden Ziele, Methoden und Maßnahmen abgeleitet.

Wichtige Voraussetzungen hierfür sind insbesondere bei größeren Organisationseinheiten vorgegebene systematisch festgelegte Strukturen und Abläufe, in die die Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes integriert werden.

Vor diesem Hintergrund wurde durch den GUVV Westfalen-Lippe das Projekt „Sicherheit und Gesundheitsschutz im System“ durchgeführt. Auf Grundlage eines Systemfragebogens wurde in Mitgliedsunternehmen ermittelt, in welcher Form Sicherheit und Gesundheitsschutz in die internen Führungsstrukturen und Betriebsabläufe erfolgreich integriert sind.

Die im Verlauf des inzwischen abgeschlossenen Projektes gewonnenen Ergebnisse und Erkenntnisse werden nachfolgend vorgestellt, so dass neben den am Projekt beteiligten Mitgliedsunternehmen auch andere an der Organisationsentwicklung im Arbeits- und Gesundheitsschutz interessierte Unternehmen davon profitieren können.

Projekttablauf

Der im Projektverlauf verwendete Fragebogen wurde so gestaltet, dass er als

Leitfaden für Experteninterviews vor Ort verwendet werden konnte. Es wurde ein Fragebogen erstellt, der in vier Themenkomplexe unterteilt war. Es handelte sich um die Bereiche:

- Organisation
- Beratung/Unterstützung
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Kommunikation/Zusammenarbeit (mit den Unterkapiteln Unterweisung/Koordination, Unfallauswertung, Betriebsbegehungen und Betriebliche Gesundheitsförderung)

Als Zielgruppen wurden Mitgliedsbetriebe (Stadt- und Kreisverwaltungen) mit einer Beschäftigtenzahl von ca. 150-500 ausgewählt. In der o. g. Größenordnung sind beim GUVV W-L ca. 70 Mitgliedsbetriebe versichert. Um eine repräsentative statistisch gesicherte Fallzahl zu erhalten, wurde festgelegt, ca. 50 % der Unternehmen aufzusuchen und zu befragen. Bei den auf freiwilliger Basis durchgeführten Interviews wurde auf eine möglichst gleichmäßige, flächendeckende Verteilung in Westfalen-Lippe geachtet.

Die Expertenrunde setzte sich aus den innerbetrieblichen Akteuren im Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammen. Neben einem Arbeitgebervertreter und dem Personalrat waren die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt sowie auf Wunsch der Verwaltungen teilweise weitere Beteiligte bei den Interviews anwesend.

Im Verlauf der Interviews wurden zum einen Informationen für die spätere Projektauswertung gesammelt und zum anderen die Gesprächspartner gleichzeitig auf vorhandene Defizite in der Organisations-

struktur des Unternehmens aufmerksam gemacht. Die Ergebnisse der Befragung stellen somit eine gute Handlungsgrundlage dar, um die aufgezeigten Defizite in der Organisationsstruktur eigenverantwortlich abzarbeiten.

Aufgrund des großen Interesses seitens der Unternehmen wurden insgesamt 51 Interviews durchgeführt. Lediglich eine der angefragten Verwaltungen signalisierte, dass derzeit kein Interesse an der Mitwirkung bei diesem Projekt bestünde.

In den am Projekt beteiligten Unternehmen sind insgesamt ca. 15.000 Mitarbeiter beim GUVV W-L versichert. Damit wurde durch dieses Projekt etwa jeder zehnte der beim Verband Versicherten aus dem kommunalen Bereich erreicht. Im Jahr 2005 wurden dem GUVV W-L aus den Reihen der am Projekt beteiligten Unternehmen annähernd 1400 Arbeitsunfälle gemeldet. Bezogen auf den Gesamthaushalt des Verbandes belaufen sich die hierzu anteilig zuzuordnenden Folgekosten auf insgesamt etwas mehr als 3,5 Millionen Euro.

Die nachfolgende Darstellung der im Rahmen des Projektes gewonnenen Ergebnisse und deren Bewertung orientieren sich am ursprünglichen Gliederungsschema des Fragebogens. Dies ermöglicht den am Projekt beteiligten Verwaltungen einen einfachen Vergleich der eigenen Position mit der vorliegenden Ergebniszusammenfassung. Auch für andere an der Organisationsentwicklung interessierte Verwaltungen und Betriebe ist die Möglichkeit gegeben, auf Basis des Fragebogens, in Form eines Selbstchecks in den jeweiligen Themenfeldern die eigenen Stärken und



Schwächen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu bestimmen und daraus zukünftige Arbeitsschwerpunkte abzuleiten.

1. Organisation

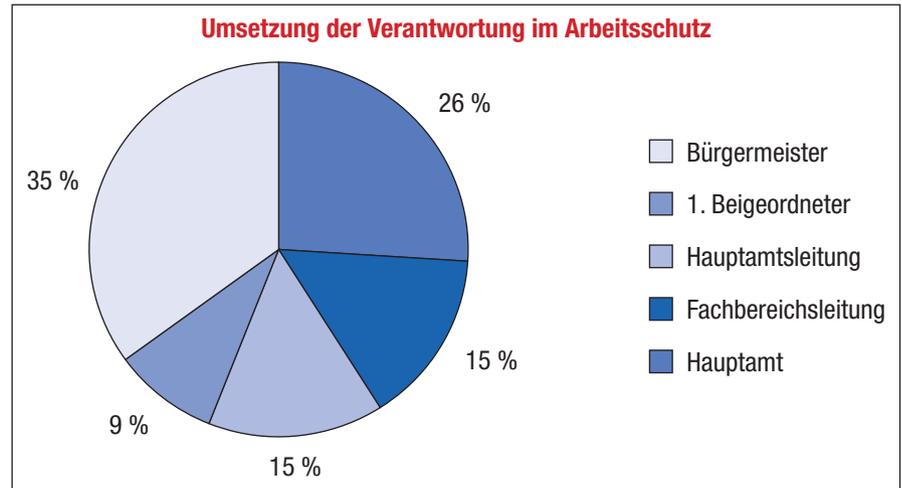
Wie bereits erwähnt ist es sinnvoll, Arbeits- und Gesundheitsschutz als selbstverständlichen Bestandteil der jeweiligen Unternehmenskultur zu verstehen. In vielen so genannten Managementsystemen (z. B. Qualitäts-, Umwelt- sowie Arbeitsschutzmanagementsystemen) wird davon ausgegangen, dass die Basis für alles weitere Handeln in einem der Themenfelder (z. B. Arbeits- und Gesundheitsschutz) in entsprechenden Unternehmensgrundsätzen oder Leitbildern festgelegt wird.

Bezogen auf das Projekt „Sicherheit und Gesundheitsschutz im System“ war somit konsequenterweise die erste Frage des Fragebogens darauf ausgerichtet, ob es bereits entsprechende Unternehmensgrundsätze verbunden mit konkreten Zielen zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gibt. Dies war nach Angaben der innerbetrieblichen Experten mittlerweile bei 20 % der Verwaltungen der Fall.

Bereits in 73 % aller Verwaltungen waren die Struktur des Mitgliedsunternehmens und die dazugehörigen Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz dokumentiert.

86 % der befragten Unternehmen gaben an, dass die Aufgaben und die Verantwortung im Arbeitsschutz von der obersten Leitung wahrgenommen wurden. Bei der differenzierten Betrachtung, also der Frage, wer konkret verantwortlich ist, ergab sich folgendes Ergebnis (siehe Grafik „Umsetzung der Verantwortung im Arbeitsschutz“).

In 69 % aller Verwaltungen wurde die Verantwortung im Arbeitsschutz schriftlich delegiert. Dies erfolgte meistens in Form einer Dienstanweisung. Eine schriftliche Übertragung der Verantwortung ist in der Regel sinnvoll, da sich nahezu alle Vor-



schriften im Arbeitsschutz direkt an den Unternehmer wenden, in der betrieblichen Praxis jedoch sinnvoller Weise den jeweiligen Führungskräften der einzelnen Bereiche analog zu ihren sonstigen betrieblichen Verantwortungen und Befugnissen übertragen werden. Form und Inhalt der Übertragung bleibt letztendlich dem Unternehmer überlassen. In ca. 30 % der befragten Verwaltungen war somit an dieser Stelle noch Handlungsbedarf erkennbar.

Entsprechend der jeweiligen Selbsteinschätzung wurden in 88 % der Fälle die Verantwortlichen in ausreichendem Umfang von den relevanten neuen oder geänderten Arbeitsschutzregelungen in Kenntnis gesetzt. Hierbei kamen in unterschiedlicher Relevanz nahezu alle in Verwaltungen üblichen Informationspfade zum Einsatz (Umläufe, Intranet, E-Mail, Aushänge, Fachzeitschriften, Seminare, amtliche Bekanntmachungen, Arbeitsschutzausschuss, Sicherheitsfachkraft, ...).

Ein dokumentiertes Arbeitsschutzmanagementsystem wurde in keinem der befragten Unternehmen vorgefunden. Weder integrierte Modelle (z. B. nach DIN ISO 9001:2000 oder 14001), oder eigenständige Modelle (z. B. OHRIS, LV 21/LV 22, oder OHSAS) wurden bislang eingesetzt, noch gab es konkrete Pläne entsprechendes in naher Zukunft einzuführen.

Lediglich in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind Qualitätsmanagementsysteme im Einsatz. So sind im Bereich des Gesundheitsdienstes Qualitätssicherungssysteme bereits vorzufinden, so dass hier die Themen Sicherheit und Gesundheit direkt integriert werden können. Dies ist in Verwaltungen in der Regel in dieser Art nicht durchgeführt. Ferner sind die kommunalen Unternehmen im Bereich der Abfallwirtschaft häufig als „Entsorgungsfachbetrieb“ zertifiziert. Hier wird die Organisationsstruktur hinsichtlich des „Entsorgungsmanagements“ durch externe Sachverständige geprüft und bei Erfüllung der strengen Vorgaben auch zertifiziert.

Anstelle von eingeführten Arbeitsschutzmanagementsystemen hatten jedoch bereits 33 % aller Verwaltungen eine entsprechende Dienstvereinbarung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verabschiedet. Dies hat den Vorteil, dass die Rahmenbedingungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in einem zentralen Dokument gebündelt auf die Bedürfnisse der jeweiligen Verwaltung abgestimmt geregelt werden können.

Dort wo es eine entsprechende Dienstvereinbarung gab, wurde jedoch erst in etwas mehr als der Hälfte aller Fälle regelmäßig eine entsprechende Bewertung bzw. Kontrolle durch die jeweilige verantwortliche Verwaltungsleitung durchgeführt.



Nach allgemeiner Auffassung wird eine solche regelmäßige Bewertung jedoch als notwendiges Steuerungsinstrument angesehen und ist als unverzichtbarer Bestandteil einer gut funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation notwendig.

Die abschließende Frage des Themenfeldes „Organisation“ zielte auf das betriebliche Vorschlagswesen. Insgesamt 67 % aller am Projekt beteiligten Verwaltungen gaben an, ein solches Instrument zu besitzen.

Der Nutzen wurde insgesamt jedoch eher als gering eingestuft, da überwiegend die Auffassung vertreten wurde, dass Verbesserungsvorschläge, egal welcher Art, in aller Regel Teil der jeweiligen Arbeitsaufgabe und des normalen Arbeitsverständnisses sind.

Übertragen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz könnte dies so interpretiert werden, dass Verbesserungsvorschläge durch die betrieblichen Akteure in den meisten Fällen bereits direkt in die jeweiligen Arbeitsprozesse einfließen und somit eine insgesamt wünschenswerte „Unternehmenskultur“ widerspiegeln.

Die nachfolgende Übersicht fasst die vorangehenden Ergebnisse abschließend zusammen.

2. Beratung/Unterstützung

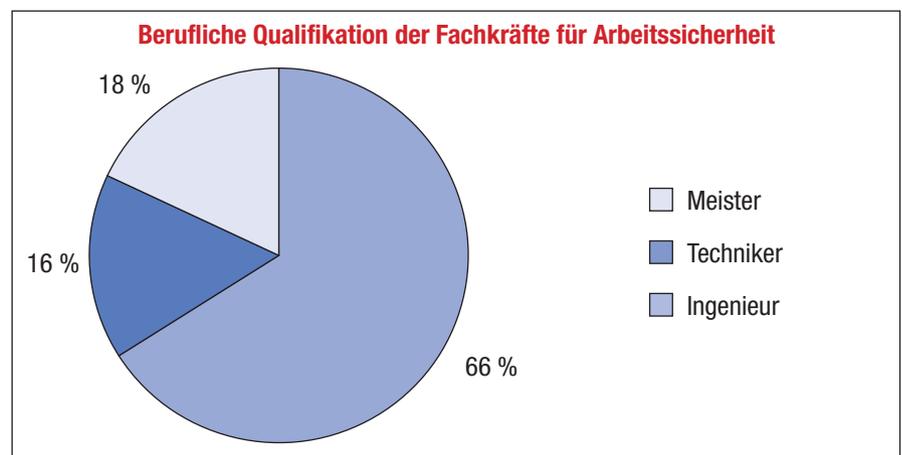
Ein wichtiger Baustein für ein funktionierendes Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem sind die auf Grundlage des Arbeitssicherheitsgesetzes für die Mitgliedsunternehmen tätigen Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Bei allen befragten Mitgliedsbetrieben war sowohl ein Betriebsarzt als auch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit im gesetzlich geforderten zeitlichen Umfang tätig. Somit nutzen alle Unternehmen deren fachliche Kompetenzen gezielt zur kontinuierlichen Verbesserung ihres Arbeits- und Gesundheitsschutzniveaus.

Funktion wahrnehmen. Die jeweilige berufliche Qualifikation (sowohl der internen als auch der externen) ist in der Graphik dargestellt.

Nahezu alle internen Fachkräfte für Arbeitssicherheit übten ihre Tätigkeit als „Teilzeitkraft“ aus. Ihr eigentlicher Aufgabenschwerpunkt lag überwiegend im Bereich der jeweiligen Bauverwaltung des Mitgliedsunternehmens.

Im Vergleich dazu wurde die arbeitsmedizinische Betreuung (anders als bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit) in 96 % der befragten Mitgliedsbetriebe durch

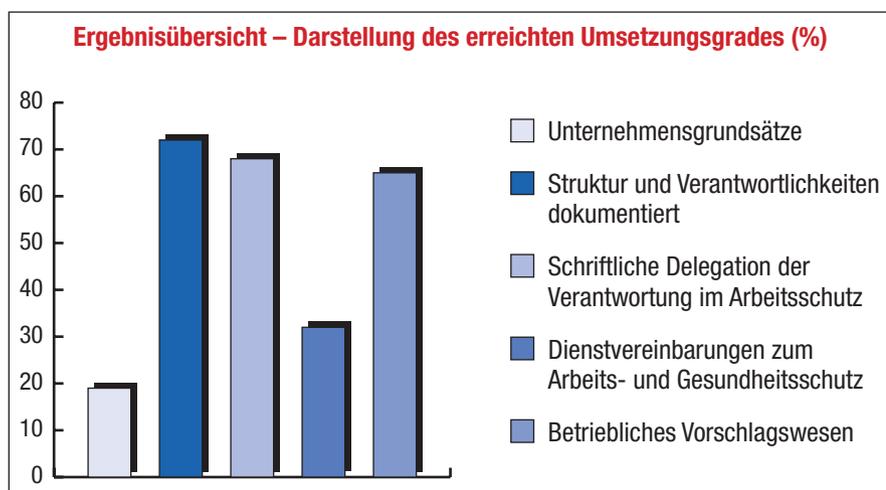


Hinsichtlich der Wahlmöglichkeit des Unternehmers diese Positionen entweder intern oder extern durch einen überbetrieblichen Dienst zu besetzen, wurde bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit festgestellt, dass in 71 % aller Fälle eigene Mitarbeiter diese

einen externen Arbeitsmediziner durchgeführt. Vor dem Hintergrund der Mindesteinsatzzeiten für die Betriebsärzte ist dieses Resultat nicht überraschend.

Eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Beratung wird von nahezu allen Befragten als notwendig und sinnvoll angesehen. Entsprechend der gemachten Angaben ist eine regelmäßige Fortbildung bei allen Betriebsärzten und ferner bei 92 % der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gegeben.

Der gemäß dem Arbeitssicherheitsgesetz geforderte Arbeitsschutzausschuss ist ein wichtiges und zentrales Steuerungsinstrument. Lediglich ein Mitgliedsbetrieb gab an, einen entsprechenden Ausschuss



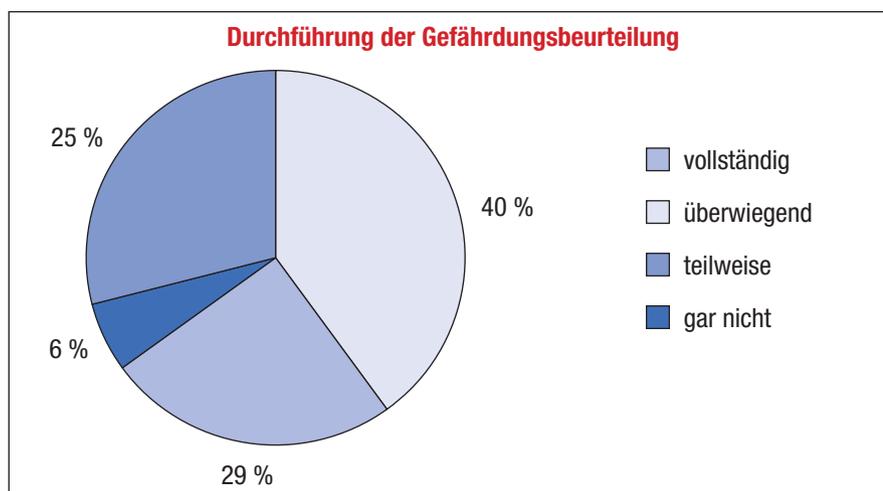


bislang nicht einberufen zu haben. Damit haben nahezu alle der befragten Mitgliedsbetriebe einen funktionierenden und regelmäßig tagenden Arbeitsschutzausschuss, dessen Arbeitsergebnisse schriftlich dokumentiert werden.

3. Beurteilung der Arbeitsbedingungen

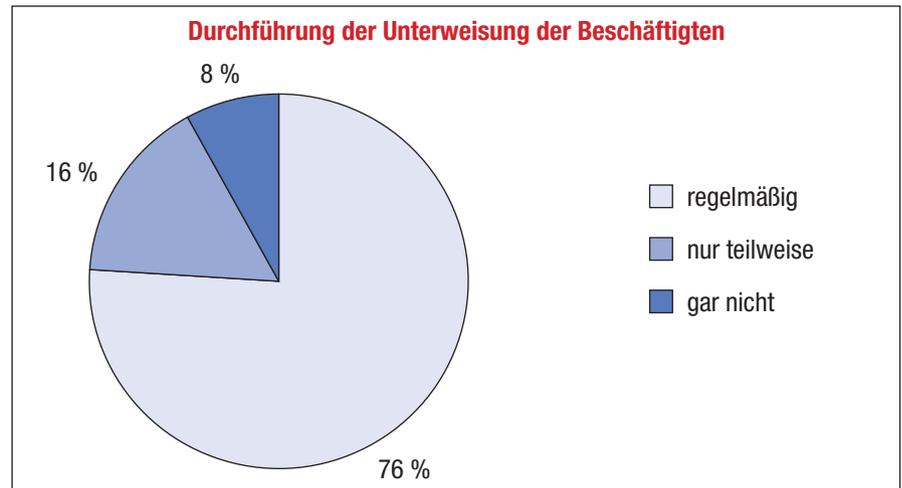
Ein wichtiges zentrales Instrument einer funktionierenden Arbeitsschutzorganisation ist die regelmäßige Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung), welche seit nunmehr zehn Jahren im Arbeitsschutzgesetz für alle Unternehmen vom Gesetzgeber gefordert wird. Insgesamt gesehen gab es bei den durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen eine breite Beteiligungsbasis. In über 90 % aller Fälle wurden neben der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt auch der Personalrat und die betroffenen Beschäftigten in den Prozess mit einbezogen.

Es wurde auch deutlich, dass in der überwiegenden Anzahl der Verwaltungen der Umsetzungsprozess nach wie vor ein Thema ist. Lediglich 29 % der befragten Mitgliedsunternehmen gaben an, dass die Gefährdungsbeurteilung inzwischen vollständig durchgeführt wurde (siehe nachfolgende Abbildung).



Hinsichtlich der noch fehlenden Bereiche wurden von den befragten Unternehmen nahezu alle Organisationsbereiche, jedoch ohne erkennbare Schwerpunkte genannt.

Bislang verfügten erst 39 % der befragten Mitgliedsbetriebe über eine innerbetriebliche Festlegung, in welcher Form die erforderlichen Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen sind.



Insgesamt hatten 88 % der befragten Mitgliedsbetriebe zur Vereinfachung bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung eine systematische Zusammenfassung von gleichartigen Arbeitsbereichen, Arbeitsplätzen und Tätigkeiten vorgenommen. Jedoch hatten nur 50 % der Unternehmen konkrete Festlegungen, wann die Beurteilung erneut durchzuführen beziehungsweise zu aktualisieren ist.

4. Kommunikation/Zusammenarbeit

4.1 Unterweisung/Koordination

Damit die Beschäftigten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen an ihrem Ar-

beitsplatz erkennen und auf geeignete Weise handeln können, müssen sie in angemessener Form informiert und geschult werden. Hierbei spielt die klassische Unterweisung in vielen Bereichen nach wie vor eine wichtige Rolle.

Inwieweit die nicht regelmäßig oder auch gar nicht unterwiesenen Mitarbeiter – immerhin 24 % aller Beschäftigten – das nötige Wissen auf andere Art erlangen können, beziehungsweise bereits erlangt haben, wurde im Projektverlauf nicht weiter untersucht.

Beim Einsatz von Fremdfirmen, welche im Auftrag der Mitgliedsunternehmen tätig werden, besteht oftmals im Hinblick auf mögliche Gefährdungen, die aus deren Arbeiten für die Beschäftigten resultieren können, konkreter Abstimmungsbedarf. Insgesamt 62 % der befragten Verwaltungen haben daher bei der Vergabe von Aufträgen ein Anforderungsprofil hinsichtlich des einzuhaltenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzstandards definiert. Bei 18 % ist dies bislang nicht der Fall. In den verbleibenden 20 % fallen entsprechende Arbeiten nach Angaben der Befragten nicht an, so dass hier kein Handlungsbedarf gegeben war.

Umgekehrt werden die Mitarbeiter von Fremdfirmen im Bedarfsfall vor Ort über mögliche betriebsspezifische Gefährdungen informiert. Die Ergebnisse sehen hier



ähnlich aus. In 67 % der Unternehmen finden entsprechende Unterweisungen statt. 24 % der Verwaltungen führen keine entsprechenden Maßnahmen durch. Bei den verbleibenden 9 % werden entsprechende Arbeiten nicht durchgeführt, so dass hier bislang kein Handlungsbedarf bestand.

4.2 Unfallauswertungen

Die systematische Erfassung von Unfällen und Berufskrankheiten ist ein wichtiges Analyseinstrument im Arbeitsschutz, da hieraus (neben der Schwerpunktfindung) auch gezielte Schutzmaßnahmen abgeleitet werden können.

Es wurde festgestellt, dass 100 % der befragten Mitgliedsunternehmen diese Daten im Betrieb erfassen und in 92 % der Fälle auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsarzt über die Unfallanzeigen informiert werden.

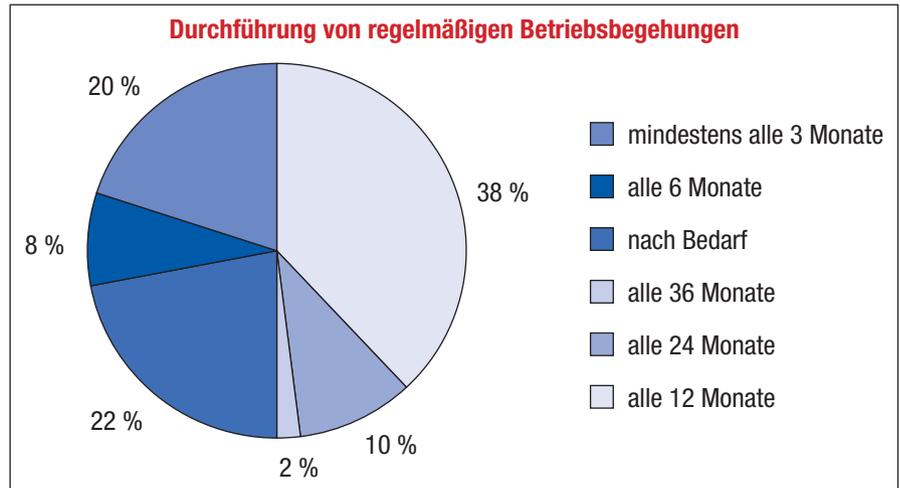
Eine systematische Erforschung der Unfallursachen und eine daraus folgende Ableitung von entsprechenden Konsequenzen wird von 88 % aller Befragten durchgeführt.

In insgesamt 69 % der Fälle wurden ferner die so genannten nicht meldepflichtigen Unfälle mit bis zu 3 Tagen Arbeitsausfall ebenfalls in die innerbetriebliche Unfallanalyse mit einbezogen.

Dieser erfreulich hohe Umsetzungsgrad lässt darauf schließen, dass beim überwiegendem Anteil der Befragten eine systematische Vorgehensweise bei der Erfassung und Analyse von Unfällen und Berufskrankheiten in die Unternehmensstruktur integriert wurde und aus diesen Erkenntnissen auch Konsequenzen hinsichtlich Sicherheit- und Organisation gezogen werden.

4.3 Betriebsbegehungen

Von je her war die Überprüfung der Betriebsstätten vor Ort ein wichtiges Instrument, um sich Informationen über die Verhältnisse am Arbeitsplatz und über



das Verhalten der Beschäftigten in ihrem Arbeitsbereich zu verschaffen (Verhältnis- sowie Verhaltensprävention).

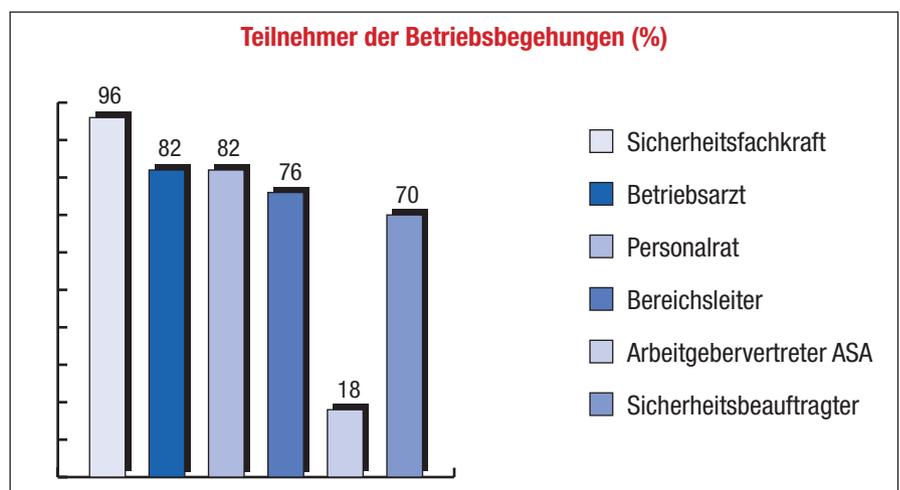
In 98 % der befragten Mitgliedsbetriebe werden zu diesem Zweck regelmäßige Betriebsbegehungen durchgeführt. Die Qualität einer solchen Überprüfung hängt von mehreren Faktoren ab. Neben dem Umfang und der Dauer – abhängig unter anderem von der jeweiligen Betriebsart und Größe – ist auch das festgelegte Zeitintervall eine wichtige Kenngröße. Letzteres wurde im Rahmen der Befragung bei den am Projekt beteiligten Mitgliedsunternehmen ermittelt. Es zeigte sich eine überraschend große Bandbreite, wie aus der zugehörigen Abbildung ersichtlich wird.

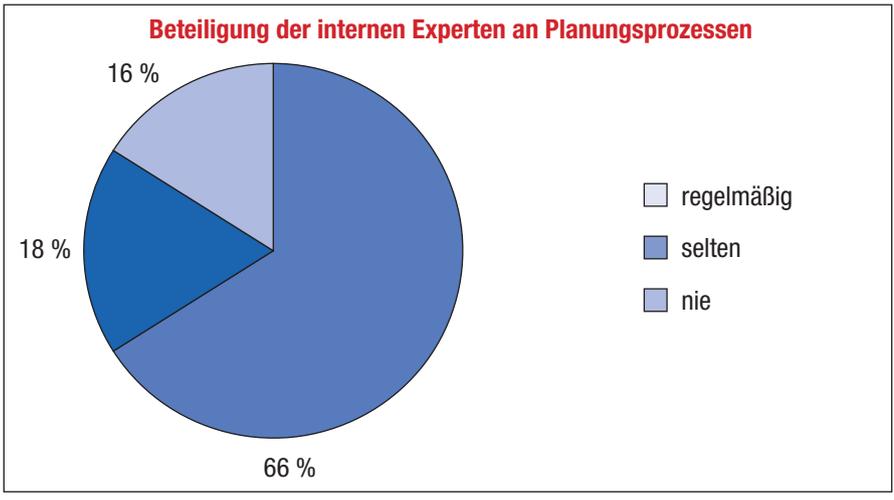
Die Zusammensetzung der Teilnehmer bei diesen internen Betriebsbegehungen ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.

Der überwiegende Teil der Mitgliedsunternehmen sieht Betriebsbegehungen als ein wichtiges Steuerungsinstrument an, um eigenverantwortlich Defizite bei der praktischen Umsetzung im Betrieb zu ermitteln und Verbesserungen zu erzielen.

Erfreulich ist, dass bei allen Mitgliedsunternehmen eindeutig geregelt ist, wem die im Rahmen einer solchen Begehung festgestellten arbeitsschutzrelevanten Mängel gemeldet werden, wer für die Mängelbeseitigung und wer für eine anschließende Kontrolle der Maßnahmen (Wirksamkeit) verantwortlich ist.

Verbesserungsfähig ist hingegen, dass das innerbetriebliche Expertenwissen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärzte nicht ausreichend (bereits schon in den betrieblichen Planungsprozessen zum Beispiel bei der Neu- oder





Umgestaltung von Arbeitsbereichen oder auch bei der Anschaffung von Arbeitsmitteln) genutzt wird.

Vermeidbare Mängel werden ohne frühzeitige Beteiligung der oben genannten innerbetrieblichen Experten nach wie vor erst bei den späteren Betriebsbegehungen festgestellt und sind dann oftmals nur mit erhöhtem Aufwand zu beseitigen.

4.4 Betriebliche Gesundheitsförderung

In Zeiten permanenter Veränderungsprozesse und enger finanzieller Spielräume in den öffentlichen Unternehmen wird die Bedeutung von gesunden und leistungsfähigen Mitarbeitern zunehmend wichtig. Hier setzen die Maßnahmen, die unter dem Begriff der betrieblichen Gesund-

heitsförderung gebündelt werden, im Idealfall an.

Aufgrund der Bedeutung dieses Themenfeldes war eine Bestandsanalyse der derzeitigen und auch geplanten Aktivitäten der Verwaltungen auf diesem Gebiet auch ein Themenschwerpunkt des Projektes.

Bereits in 65 % der befragten Verwaltungen sind konkrete Maßnahmen oder Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt worden.

Wie die nachfolgende Tabelle veranschaulicht, wird dabei ein breites Themenfeld erfasst. Die Schwerpunkte der derzeit laufenden sowie der bereits erfolgreich abgeschlossenen Maßnahmen und Pro-

jekte liegen gut erkennbar bei gezielten Rückenschulangeboten, Betriebssportaktivitäten sowie Impfkampagnen.

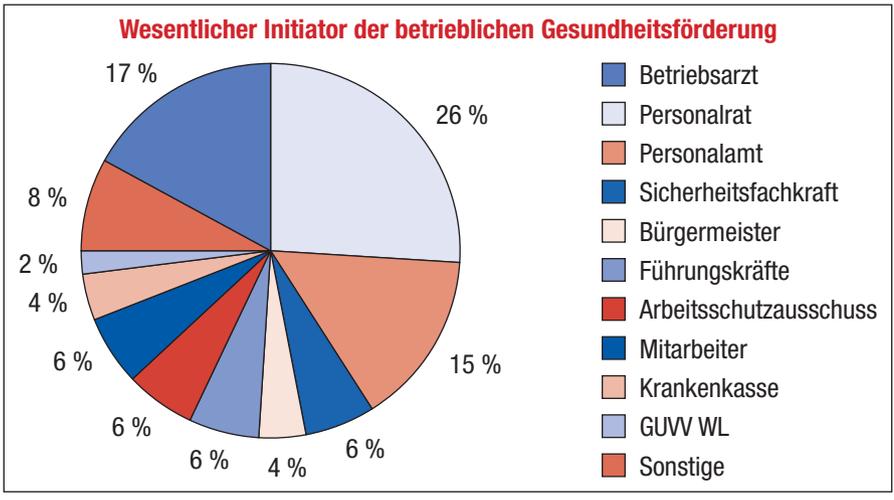
In 63 % der Verwaltungen sind auch in naher Zukunft konkrete Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung geplant. Rückenschulangebote und Impfungen sind am häufigsten vorgesehen. Vermutlich aufgrund der geänderten Gesetzeslage sollen Projekte zum Thema „rauchfreie Arbeitsplätze“ häufig durchgeführt werden. Bei den für die Zukunft geplanten Projekten ist ein breites Themenspektrum festzustellen.

Auffallend ist insgesamt, dass in nahezu allen Fällen sowohl bei den abgeschlossenen und laufenden als auch bei den noch geplanten Projekten und Maßnahmen überwiegend Einzelmaßnahmen im Mittelpunkt des Interesses lagen. Nur in zwei Fällen wurde als konkretes Ziel für die Zukunft von der Einführung eines für die Gesamtverwaltung geltenden Gesundheitsmanagements gesprochen.

Aus Sicht der Projektgruppe wäre eine zielorientierte und strategische Ausrichtung wünschenswert. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz, einschließlich der Gesundheitsförderungsmaßnahmen, wird dabei im Idealfall das vorhandene Führungs-

Maßnahmen und Projekte der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ – Anzahl der Nennungen in Klammern (durchgeführte und laufende Maßnahmen/geplante Maßnahmen)

Themenfeld „Organisation“	Themenfeld „Maßnahmen und Programme für spezielle Gruppen“	Themenfeld „Informationen und Fortbildung“	Themenfeld „Bewegung“	Themenfeld „Gesundheit“
Einführung Gesundheitsmanagement (-/2)	Gesundheitszirkel (1/1)	Ernährungsberatung (3/1)	Rückenschule (14/12)	Impfungen (6/4)
	Mitarbeiterbefragung (1/-)	Gesundheitstag (3/-)	Betriebssport (7/2)	Rauchfreie Arbeitsplätze (2/4)
	Bildschirmarbeit (-/1)	Allg. Fortbildungsangebote (3/4)	Bewegungsmangel (6/-)	Physikalische Therapie (2/-)
	Entsorgungsbereich (1/-)	Suchtprävention (2/1)		Entspannungsprogramm (2/-)
	Reinigungsbereich (1/-)	Mobbing/ Stressberatung (1/1)		Präventivmedizin (-/2)
	Feuerwehrebereich (-/1)	Fahrsimulator (1/-)		



und Organisationskonzept der jeweiligen Verwaltung integriert.

Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Ergebnisse zur Frage, von welcher Stelle die wesentliche Initiative zu den Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung kam.

Hier wird deutlich, welche Funktionsträger die treibenden Kräfte sind, wenn es um die Einführung und Entwicklung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung geht.

Inwieweit dies auch einen Einfluss auf die Maßnahmenwahl hatte, wurde im Rahmen der Befragung nicht ermittelt. Dass z.B. Impfkampagnen in den meisten Fällen von den Betriebsärzten initiiert wurden, ist jedoch nahe liegend und auch nachvollziehbar.

In den vergangenen Jahren haben die Krankenkassen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung einige Projekte und Maßnahmen bei den Verwaltungen begleitet. Zwar haben die Krankenkassen in der Vergangenheit eine Vielzahl von Angeboten entwickelt, jedoch scheiterte das Zusammenkommen von Verwaltung und Krankenkasse oft an der Mitgliederstruktur der Verwaltungen, wie in einer Vielzahl der Interviews berichtet wurde. So kam es bislang bei 40 % der Verwaltungen zu einer konkreten Zusammenarbeit mit einer Krankenversicherung. Die Allgemeinen

Ortskrankenkassen haben hier wie es scheint derzeit eine Vorreiterrolle, wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich wird.

Ein möglicher Grund könnte die Vielzahl der von der AOK begleiteten Maßnahmen und Projekte in technischen Bereichen sein, bei denen die Mehrzahl der Beschäftigten bei der AOK versichert sind. Hierzu zählten beispielsweise Projekte im Bereich der Abfallsammlung oder im Bereich der Grünflächenämter.

Die Beschäftigung mit dem Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ wurde in der Vergangenheit oftmals durch das Thema innerbetriebliche Fehlzeiten ausgelöst. Ein erster Schritt war in vielen Fällen die systematische Erfassung von Arbeitsunfähigkeitsdaten.

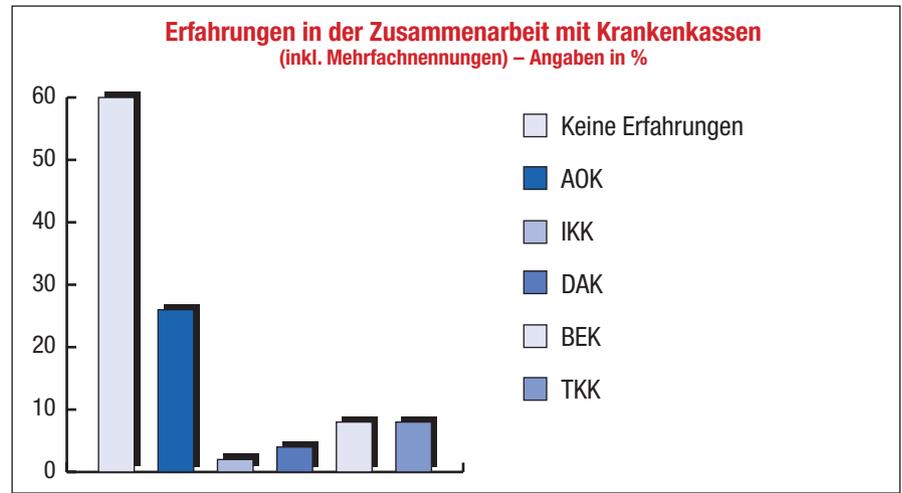
In 88 % der Verwaltungen ist dies der Fall. Eine Auswertung dieser Daten, z.B. nach der Dauer oder nach erkennbaren Schwerpunkten, erfolgte jedoch nur bei 55 % der befragten Verwaltungen. Der „Datenschutz“ wurde oft als Hinderungsgrund angegeben.

Inzwischen beschäftigt sich die betriebliche Gesundheitsförderung zunehmend mit den Themenschwerpunkten „demographischer Wandel“ bzw. „alternde Belegschaften“.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Die wesentlichen im Projektverlauf gewonnenen Erkenntnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- a) Die vielfältigen Verpflichtungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden von den befragten Unternehmen im Bereich der Organisation (Aufbau/Abläufe) insgesamt recht unterschiedlich umgesetzt. Der Grundgedanke aller Managementsysteme – ein strukturiertes systematisches Vorgehen – ist bei den meisten Unternehmen in Ansätzen bereits deutlich erkennbar. Vor dem Hintergrund der Organisationsbefugnis und Verantwortung der Unternehmen sind bestehende Rahmenbedingungen auszubauen und zu verbessern. Lediglich Übertragungen von Unternehmerpflichten erscheinen oftmals als nicht ausreichend.





- b) Die Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes ist in den Unternehmen insgesamt als gelungen anzusehen. Im Verlauf der Interviews wurde an vielen Stellen deutlich, dass eine bessere Nutzung der vorhandenen Potentiale, z.B. bei der konsequenten und systematischen Beteiligung der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit an Planungsprozessen, noch möglich ist.
- c) Aus den Ergebnissen des Kapitels „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ ist eindeutig abzuleiten, dass bei vielen Mitgliedsunternehmen noch konkreter Handlungsbedarf besteht. Dieser Handlungsbedarf ist sowohl bei der flächendeckenden Beurteilung der Arbeitsbedingungen als auch bei der erneuten systematischen Durchführung, insbe-

sondere bei neuen oder geänderten Arbeitsabläufen und geänderten oder neuen rechtlichen Rahmenbedingungen sowie nach Unfallereignissen gegeben.

- d) Die Mitgliedsunternehmen beschäftigen sich zunehmend mit dem Themenfeld der betrieblichen Gesundheitsförderung. Es handelt sich derzeit überwiegend um Einzelmaßnahmen. Es zeichnete sich jedoch in den Interviews teilweise der Wunsch ab, auch dieses Themenfeld innerbetrieblich auszubauen.

Die vorliegende Auswertung der Ergebnisse zeigt, dass viele Verwaltungen und Betriebe im öffentlichen Dienst den Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nur als reine Pflichtaufgabe ansehen.

Es gibt, belegt durch die vorliegende Auswertung und die im Verlauf der Interviews gewonnenen Eindrücke, Erfolg versprechende Ansätze, dass die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als notwendiger Bestandteil der Unternehmen aufgefasst wird.

Daraus abgeleitet erscheint es konsequenter Weise richtig, die Präventionsarbeit des GUVV WL zukünftig noch stärker auf den Bereich der Organisation von Sicherheit und Gesundheit bei den Mitgliedsunternehmen auszurichten.

Bernd Bleckmann
Helmut Kaup
Jörg Schwab
Uwe Tchorz
GUUV WL



Impressum

Herausgeber

Gemeindeunfallversicherungsverband (GUVV)
Westfalen-Lippe
Salzmannstraße 156, 48159 Münster

Redaktion

Helmut Kaup, Uwe Tchorz,
Bernd Bleckmann

Fotos

GUVV WL

Gestaltung

Lonnemann GmbH, Selm

Satz, Lithos und Druck

Lonnemann GmbH, Selm

Bestellnummer

S47 03/2007

